

El sistema de indicadores de género del IPN y su aplicación al estudio de las mujeres en la ciencia

Cornejo-Ballesteros, Carlos Eduardo, Villanueva-Gutiérrez, Eva María, Rojas-López, Justo y Tronco-Rosas, Martha Alicia

C. Cornejo, E. Villanueva, J. Rojas y M. Tronco

Instituto Politécnico Nacional
cecornejo@ipn.mx

M. Figueroa & M. Cayeros (eds.) Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II. -©ECORFAN, Tepic, Nayarit, 2016.

3 Introducción

La inserción de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior está caracterizada por la fragmentación y el aislamiento, en el sentido de que es poco común que su inclusión esté basada en estructuras transversales institucionalizadas fundadas en la planeación, procesos de monitoreo y evaluación de lo realizado. Ante tal situación, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) del Instituto Politécnico Nacional, elaboró en el 2014 un sistema de indicadores de género que operacionaliza los lineamientos institucionales junto con las principales normas nacionales y marcos internacionales en lo relativo a educación y género, adecuándolos al contexto politécnico. Con ello se obtuvieron 89 indicadores divididos en dieciocho ejes de análisis.

En este trabajo se expone la relevancia de la construcción de un sistema de indicadores para transversalizar el enfoque género en el IPN subrayando la importancia que tiene para detectar áreas de oportunidad, que permitan orientar la toma de decisiones en materia de género. Particularmente aquí se retoma el eje de Acceso de las Mujeres en la Ciencia de dicho Sistema, para que a través de su construcción ejemplificar cómo es posible visibilizar brechas de género. Para lograr este objetivo, en un primer apartado de antecedentes se expone lo que ha de entenderse como indicador con perspectiva de género y el escenario institucional en el que éstos serán aplicados. Posteriormente, se ofrecerá el marco metodológico bajo el cual se construyó el Sistema de Indicadores de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional. Establecido lo anterior, la tercera sección presentará la estructura formal que caracteriza el Sistema en cuanto a sus dimensiones, tipos de población y ejes que contempla. El cuarto apartado, tiene como finalidad, mostrar un pequeño adelanto de los resultados de uno de sus ejes temáticos.

3.1 Antecedentes

Un indicador es una variable cuyos valores pueden ser interpretados en un campo de conocimiento, en relación a determinados datos de referencia, establecidos en forma teórica o empírica (INEGI, 2012). Es decir, es una medida resumen que brinda información importante de un fenómeno que se quiere estudiar. Los indicadores son reconocidos actualmente como herramientas fundamentales para conocer los impactos o efectividad de los programas, políticas e instituciones tanto públicas como privadas (CEPAL, 2006), al punto de ser considerados una herramienta indispensable en las fases de evaluación y control dentro de la planeación. Para el caso de los indicadores de género, se encuentra que ya hace varios años existen disposiciones tanto nacionales como internacionales que señalan la necesidad de utilizarlos. No obstante dicho impulso, su aplicación aún no está generalizada en México. Por ello, es relevante reconocer la importancia que tienen estas herramientas para adelantar en materia de género. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, este tipo de indicadores hacen visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de inequidad de género; ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la manera diferenciada en que mujeres y hombres son afectados por problemáticas; visibilizan la magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y hombres en ciertos campos específicos; apoyan la toma de decisiones políticas, al evaluar los resultados de las acciones implementadas; facilitan el monitorear los avances, retrocesos o estancamiento de acciones o metas nacionales o internacionales que promueven la igualdad; ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad; ofrecen una fuente de retroalimentación para la generación de otras estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de desigualdad; y finalmente, permiten que la opinión pública se sensibilice y visualice los problemas de género arraigados en la sociedad (Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, 2012).

Sin embargo, al mismo tiempo que se reconocen las ventajas de la construcción de indicadores para las acciones y políticas con perspectiva de género, es pertinente señalar que tanto la óptica como los objetivos de las mismas estrategias han venido transformándose en función de la agenda de género de la época correspondiente. Siguiendo a la UNESCO (2009), este cambio se puede clasificar en tres ópticas más o menos consecutivas. Al inicio los esfuerzos se centraron en realizar acciones positivas focalizadas en las mujeres. Después en los años 70 las estrategias se reenfojan hacia el incremento de la participación femenina en las agendas de desarrollo. Por último, de forma reciente se impulsa una estrategia de transversalidad de género (Gender Mainstreaming) que busca propiciar impactos estructurales que rompan desigualdades, incorporando el género en todos los sectores del proceso de diseño, planificación, implementación y evaluación de las políticas públicas.

Este último punto, que sin duda es el más complejo, supone una redimensión de las estrategias emprendidas para incluir la perspectiva de género (Lombardo, 2003), a su vez que implica para los indicadores de género expandir su campo de acción, ya que deben adaptarse a las particularidades de cada uno de las dimensiones de una política institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la educación superior la transversalización de la perspectiva de género, como sugiere Díaz (2006) deberá integrarse a los ámbitos cognitivo, conductual y emocional así como a todo el sistema institucional (gestión, academia, extensión o proyección, investigación). Con ello el género debería tocar tanto la estructura curricular, didáctica y en la convivencia escolar así como en toda la administración y gestión de la educación.

No obstante, para el caso mexicano poco se ha concretado en este sentido.³ Esta circunstancia contradictoria entre pertinencia de la transversalidad del género pero su casi nula formulación parece apuntar a que en nuestro país, como menciona Palomar (2004), se confunde la existencia de instancias específicas para los estudios de género con la puesta en práctica de la perspectiva de género en la educación superior. Por tanto, para concretar políticas en las instituciones de educación en este tema se deberá considerar la creación de normatividad y planeación/gestión, que se aplique a cada una de las áreas que conforman a las instituciones y que, además, sea monitoreable y evaluable.

Al momento, el IPN cuenta con la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género que es la instancia que coordina los esfuerzos en este tema y tiene la atribución para dirigirlos. Cabe destacar que el género es un eje transversal establecido en los instrumentos programáticos del Instituto, como es el Programa de Desarrollo Institucional 2015 a 2018; sin embargo, a pesar de que esta postura estructuralista de la perspectiva de género en el Politécnico iniciada desde 2007 no se había contemplado un sistema de monitoreo integral de los diversos esfuerzos de la política de institucionalización-transversalización.

³ En un análisis en las páginas web de las universidades públicas del país se encontró que la mayoría tienen acciones con perspectiva de género centradas en una o máximo dos aspectos o áreas de la institución (programas de estudios con perspectiva de género que van de posgrados a especializaciones, unidades de denuncia contra la violencia de género, áreas que se encargan de la sensibilización). Sin embargo, pocas hacen mención de una política institucional que considere un monitoreo a través de sistemas de indicadores perspectivas de género. Al respecto, el único referente que se localizó es el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010), que ha sido retomado por algunas otras IES, pero que en estricto sentido aún no está establecido como un mecanismo continuo de evaluación y seguimiento, sino, más bien, como una valiosa herramienta metodológica.

En todo caso, lo que existía era una serie de indicadores para cada uno de las estrategias emprendidas, entre ellas las de perspectiva de género, los cuales cambiaban cada periodo de construcción, lo que al final no permitía tener un seguimiento continuo de las acciones desarrolladas con perspectiva de género. Es bajo estas ideas que la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género pretende distanciarse de acciones temporales, aisladas o unidimensionales y contar con una serie de instrumentos y estrategias tendientes a transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género. Para llevar a cabo este cometido, debía contar, entre otros elementos, con un Sistema de Indicadores de Género que permitiera medir de forma integral el avance de este enfoque.

3.2 Marco técnico metodológico

La construcción de este sistema de indicadores con perspectiva de género implicó un trabajo de gabinete a través de la revisión de los principales marcos referenciales y los enfoques metodológicos más usados en la actualidad para sentar las bases en el diseño de la propuesta de indicadores. Tanto el marco referencial, como el alcance temático y el enfoque metodológico elegidos, determinaron el tipo de indicadores que finalmente se produjeron. Dentro de esta tarea se analizaron los lineamientos institucionales, nacionales e internacionales que surgieron en el proceso de investigación (cuadro 1). Para el primero de los casos se buscaron las políticas, objetivos y los ordenamientos de género que existen, a efectos de que permitieran establecer el objetivo general y específicos del sistema (cuadro 2), además de que fuera en parte la base del enfoque temático abordar.

Después para los segundos, se examinaron los marcos nacionales e internacionales en la materia con la finalidad de detectar:

- 1) Posibles indicadores de género que coadyuven en el monitoreo de la perspectiva de género de acuerdo a los objetivos y el marco referencial construido.
- 2) Los lineamientos de género vinculados a la educación y su transversalización que pudieran aplicar al IPN.

En suma, con esta revisión de agendas e instrumentos se detectaron los lineamientos que se vinculan con la perspectiva de género y con los objetivos del sistema considerando dos propiedades clave:

- 1) Los que tienen ya asociados indicadores de género.
- 2) Aquellos que no los tienen.

De los primeros, se observó si los indicadores establecidos estaban adaptados a los objetivos planteados, de ser así, se tomaron como indicadores tentativos del sistema.

Tabla 1 Lineamientos institucionales, nacionales e internacionales

| Internacionales | Nacional e Institucionales |
|---|--|
| 1. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) | 1. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) |
| 2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará | 2. Programa de Desarrollo Institucional 2015-2018 (PDI) del IPN |
| 3. Plataforma de Acción de Beijing | 3. Modelo de Institucionalización de la Perspectiva de Género de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) |
| 4. Objetivos de Desarrollo del Milenio | 4. Acuerdo de Creación de la Unida Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género |
| 5. La Oficina de Naciones Unidas para la Niñez | 5. Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) |
| 6. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe | |
| 7. La Organización Universitaria Interamericana | |

Elaboración Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género

Tabla 1.1 Objetivo general y específico del Sistema

| |
|--|
| <p>General: Establecer un sistema de indicadores que monitoree el avance de la institucionalización de la perspectiva de género en el Instituto Politécnico Nacional.</p> |
| <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contar con indicadores para cada área clave de la estructura organizacional en la institucionalización de la perspectiva de género en el IPN. - Tener indicadores de la institucionalización de la perspectiva de género que consideren las temáticas prioritarias para el sector estudiantil, académico y administrativo del IPN. - Considerar indicadores alineados a los instrumentos y las normativas nacionales e internacionales que faculden el mayor nivel para ser replicables y comparables. |

Elaboración Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género

Por lo que respecta a los lineamientos que no tienen indicadores, se desarrolló un proceso de operacionalización; es decir, una transformación de los conceptos a variables medibles mediante tres pasos. Primero, la identificación y definición detallada de los conceptos clave vinculados a los objetivos de género, segundo la selección de las dimensiones del concepto para definir las con precisión y, tercero, la asociación de variables cuantificables a las dimensiones teóricas definidas. Con ello fue posible tener tanto indicadores vinculados con agendas y lineamientos politécnicos como aquellos que respondían exclusivamente a los objetivos institucionales.

Una vez determinados los indicadores tentativos, resultó prioritario identificar la disponibilidad de datos para su cálculo. Para ello se estudiaron las estadísticas utilizables que se originan en el Instituto Politécnico Nacional, por lo que se ubicaron las áreas relevantes donde se genera información útil para la transversalización de la perspectiva de género. Se revisaron los procesos de toma de datos, registros, procesamiento, validación y almacenamiento de los mismos. Además se consultó al personal técnico de las áreas del IPN sobre la disponibilidad de estadísticas de género que son susceptibles de exploración y que se requieren para los indicadores propuestos.

3.3 Caracterización del Sistema

Como resultado del proceso descrito en la sección anterior, el Sistema de Indicadores de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional se conforma por 85 indicadores organizados en 17 ejes temáticos. Los temas de los ejes son: voluntad política para garantizar la igualdad de género en IES; igualdad de acceso a la educación superior a selección; prevención del abandono escolar de las mujeres en la educación superior; eliminación de estereotipos de género en la educación superior; igualdad en el acceso al ámbito laboral; igualdad en la percepción salarial; acceso de las mujeres a cargos de autoridad; conciliación de la vida familiar y el ámbito laboral; acceso de las mujeres en la ciencia; acceso de las mujeres en el deporte; desarrollo de investigaciones con perspectiva de género; acciones de formación y sensibilización en perspectiva de género; formular planes de estudios y materiales didácticos con perspectiva de género; dimensionar el acoso y hostigamiento en el ámbito educativo y laboral; impulsar la construcción y remodelación de instalaciones considerando la perspectiva de género; acciones de sensibilización, capacitación y formación de la UPGPG; formular planes de estudio y materiales didácticos con perspectiva de género; atender el acoso y hostigamiento en el ámbito educativo y laboral.

La cobertura del Sistema de Indicadores es sólo para el IPN. La comunidad politécnica se conforma de tres poblaciones:

- 1) Estudiantado.
- 2) Personal docente, del cual se desprende personal docente con tareas de investigación.
- 3) Personal de apoyo a la educación.

Si bien el sistema abarca a toda la población del Instituto, podemos hacer una distinción general entre los que son más para uso interno de la UPGPG y los que son de interés de toda la comunidad politécnica. Así, tenemos 72 indicadores, agrupados en 15 ejes temáticos, que están dirigidos principalmente a la comunidad politécnica; y 13 indicadores, concentrados en 3 ejes, que buscan fortalecer las funciones de la UPGPG.

3.4 Un ejemplo de la utilidad del Sistema de Indicadores: Las mujeres en la ciencia

- a) Caracterización del eje de Acceso de las Mujeres en la Ciencia.

En consonancia con lo hasta aquí abordado, el objetivo de las siguientes líneas es ilustrar la utilidad de los indicadores de género para ofrecer información que permita identificar la magnitud y la intensidad de las distintas formas de desigualdad de género que hay en el Instituto. Para ello, se recurre al eje 9 denominado Acceso de las Mujeres en la Ciencia, integrado por un conjunto de 17 indicadores a través de los cuales se busca documentar la participación de las mujeres en la investigación, como a continuación se muestra:

Tabla 3.2 Eje 9 “Acceso de las mujeres en la ciencia”

| No. | Indicador | Población |
|-----|--|---|
| 1 | Porcentaje de mujeres y hombres que son personal docente con tareas investigación del IPN integrantes del SNI por nivel educativo. | Personal docente con tareas investigación |
| 2 | Porcentaje de mujeres y hombres en proyectos de investigación por nivel educativo. | Personal docente con tareas investigación |
| 3 | Índice de masculinidad en las redes de investigación y posgrados. | Personal docente con tareas investigación |
| 4 | Porcentaje de mujeres docentes que participan en eventos académicos. | Personal docente |
| 5 | Porcentaje de mujeres designadas para formar parte de El Colegio Académico de Posgrado. | Personal docente |
| 6 | Porcentaje de mujeres y hombres docentes en programa de año y semestre sabático por nivel educativo. | Personal docente |
| 7 | Porcentaje de mujeres y hombres estudiantes del IPN que participaron y participan en programas de movilidad académica. | Personal docente |
| 8 | Diferencia del promedio de mujeres y hombres en la calificación de prueba enlace en habilidad matemática. | Estudiantado |
| 9 | Porcentaje de mujeres y hombres que son personal docente con tareas de investigación que reciben beca del Programa de estímulo a la investigación. | Personal docente con tareas investigación |
| 10 | Porcentaje de mujeres y hombres estudiantes que reciben Beca de Estímulo Institucional de Formación de Investigadores. | Personal docente con tareas investigación |
| 11 | Índice de masculinidad de premiación por investigación. | Personal docente con tareas investigación |
| 12 | Índice de masculinidad de premiación preseña “Lázaro Cárdenas”. | Estudiantado |

Elaboración Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género

Este Eje temático persigue la aspiración de que, por un lado, las mujeres docentes con tareas de investigación del IPN se encuentren en igualdad de condiciones en distintas aristas de la labor científica como son: en el ingreso y permanencia en el SNI; la colaboración en proyectos de investigación; la participación en eventos académicos, el disfrute de prestaciones tale como, el año sabático, la movilidad académica, formar parte de los cuerpos colegiados y ser acreedoras a reconocimientos, becas y estímulos. Por el otro, analiza la manera en cómo se fomenta en las mujeres estudiantes de todos los niveles educativos, el interés en las áreas de ciencia y tecnología.

b) Primeros resultados y utilidad de los indicadores de género.

Para mostrar de una forma más clara la forma en que funciona el sistema, se recuperará a manera de ejemplo, el primer indicador del eje expuesto, a saber, “Porcentaje de mujeres y hombres que son personal docente con tareas investigación del IPN integrantes del SNI, por nivel”. Este indicador sigue al objetivo estratégico B.3 de la Plataforma de Acción de Beijing que estipula: “aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente” (Naciones Unidas, 2006). Asimismo, se apega al PROIGUALDAD (2013), retomando la estrategia 4.4. (Línea de acción 10) que resalta la necesidad de generar acciones afirmativas para incrementar la inclusión de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores. El indicador en mención permite explorar la situación de las docentes politécnicas en relación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Es menester señalar que este sistema es de carácter institucional y nacional, liderado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, y agrupa a las y los investigadores de más alto nivel del país. Para formar parte de esta red las personas postulantes requieren que sus trabajos contribuyan a la producción científica de calidad en distintas áreas del conocimiento y fortalezcan la investigación científica o tecnológica del país (RSNI, 2008).

Las distinciones que otorga el SNI se clasifican en tres categorías que son:

- 1) Candidato a Investigador Nacional.
- 2) Investigador Nacional, con tres niveles.
- 3) Investigador Nacional Emérito.

El indicador que aquí se calcula se centra sólo en la segunda categoría.

En relación a los resultados obtenidos para el 2015 se encuentra que en el Instituto Politécnico Nacional la distribución de mujeres docentes que ostentan el nivel 1 era de 35.02%; mientras que en los varones correspondía al 64.98%. Por su parte, el nivel 2 estaba conformado por 24.70%; en el caso de los hombres la distribución fue de 75.30%. Finalmente, en el nivel 3 se observa un descenso significativo ya que sólo el 12.96% fueron acreedoras de éste, el resto, 90.24% y 87.04% pertenecía a los docentes.⁴

Este panorama muestra claramente una desigualdad en el desarrollo profesional de las investigadoras politécnicas ya que en todos los casos los nombramientos están concentrados en la población de varones, por más de la mitad. Pero, además, conforme se asciende en la categoría de investigación, la proporción de mujeres es menor sobre todo del segundo nivel al tercero. En el segundo se reduce la participación de mujeres casi 4 veces frente a la de los hombres; lo cual provoca que el nivel tres, que se caracteriza por ser el de mayor prestigio y apoyos económicos, sea casi exclusivamente masculino. En primer instancia, este indicador es una fuente de información que evidencia una amplia brecha de desigualdad de género en la trayectoria laboral académica de las politécnicas, en tanto que su inserción a los espacios de alto rendimiento y reconocimiento de investigación en México es muy escasa. A lo anterior se suma que los nombramientos del SNI proporcionan estímulos económicos según el nivel en el que se encuentre la persona investigadora, simboliza prestigio en el campo laboral y permite contribuir en la producción del conocimiento; por tanto, al no estar accediendo a ellos de igual manera que sus pares, se sugiere que las académicas están sufriendo discriminación en ámbitos económicos, sociales y simbólicos.

En un segundo momento, los resultados dan pauta para continuar el análisis y profundizar en qué lógicas y relaciones de poder subyacen en este problema de género. Aquí se desprenden dos hipótesis de los resultados:

- 1) Hay una falta una estructura de oportunidades y recursos en el Instituto Politécnico Nacional que permita a las mujeres tener mayor desarrollo académico de excelencia.
- 2) Se requiere de una política de género nacional más efectiva en torno al desarrollo de investigadoras.

Así, el análisis de un indicador de género se convierte en un recurso, entre otros, para plantear y justificar la pertinencia de futuras investigaciones. De esta manera, retomando el caso presentado, el indicador hizo factible afirmar que en el Instituto prima una fuerte inequidad de género en mujeres que están realizando investigación de alto nivel. Pero, además, alertó de que posiblemente esta desigualdad incrementa por área de conocimiento, en tanto que, por ejemplo, el indicador de porcentaje de matrícula en Ingeniería y Ciencia Físico Matemáticas para el 2015 fue sólo ocupado por mujeres en un 27.7%. A partir de estos primeros resultados es susceptible reconocer, por un lado, cómo un indicador muestra de forma precisa un acceso desigual a un derecho por motivos de género. Por el otro, contar con este tipo de sistemas de información contribuye a la toma de decisiones ya que señala problemáticas que deberían ser atendidas.

⁴ Elaboración propia con base en registros de la Dirección de Evaluación del Instituto Politécnico Nacional.

En este sentido, el sistema contribuyó a que la Unidad iniciara un estudio, el cual está en curso, sobre cuáles son los factores que inhiben y alientan el ingreso y participación activa de las docentes politécnicas en las ingenierías y ciencias exactas, que coadyuve a profundizar sobre el fenómeno en mención. Asimismo, los indicadores permiten tender puentes entre la investigación y la praxis, pues pautan líneas de trabajo para generar estrategias de intervención y formulación de políticas institucionales. En el caso revisado, se pudo señalar que el Instituto requiere una política institucional que genere una plataforma de oportunidades que favorezca a que las docentes con tareas de investigación puedan ingresar al SNI, permanecer en él y promoverse.

3.5 Consideraciones finales

Hasta aquí se han esbozado algunos aspectos teórico-metodológicos alrededor del Sistema de Indicadores de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Instituto Politécnico Nacional. De igual manera, se retomaron los resultados de un indicador que forma parte del Sistema, con la intención de resaltar la importancia que irá tomando la información recabada, que en lo que aquí se abordó remitió a la forma en la que están incorporándose las mujeres en la ciencia en el IPN. Es a partir de este análisis, que el Sistema puede ofrecer elementos muy valiosos para la configuración de una agenda de género dentro del Instituto Politécnico Nacional. Esta posibilidad exigirá no sólo de buenas intenciones, sino que debe hacerse en virtud a un esquema formal de planeación y su correspondiente seguimiento y evaluación. Acompañar estos procesos, implica una serie de cambios institucionales, a fin de que coadyuven en el proceso orgánico de transversalización de la perspectiva de género. Asimismo, se debe prever una serie de modificaciones legales, administrativas y de gestión que le den mayores alcances a lo desentrañado por el Sistema de Indicadores.

Cabe acentuar que la eficacia del Sistema se irá consolidando conforme se vaya recibiendo la información provista por cada una de las áreas implicadas. Este afianzamiento no está libre de vicisitudes, mismas que en algún momento pueden dilatar la obtención y análisis adecuado de los datos. Por ello, resulta imprescindible acompañar la implementación del Sistema con acciones que refuercen la concientización sobre su relevancia y pertinencia entre los y las encargadas de proveer la información y actores clave del Instituto para cumplir con el cometido de transversalización de la perspectiva de género, así como anclar en la discusión que los resultados que vayan emergiendo y las desigualdades que se trasluzcan, ofrecen una gran posibilidad para actuar en consecuencia y eliminar estas inequidades. De lo contrario, como ya se ha mencionado, la carencia de esta planeación en la perspectiva de género y el desconocimiento de tales herramientas, únicamente logra efectos tangenciales e instrumentales.

La importancia del Sistema de Indicadores aquí propuesto, debe replicar en otros contextos; por ello, la Unidad de Género establecerá diferentes rutas para la socialización de toda la información que se vaya obteniendo. A través de investigaciones y reportes se dará realce a la estructura de oportunidades que subyace a la implementación de un Sistema como el del Politécnico.

Por último, si bien es cierto que esta propuesta no refleja un corte importante del espectro de Instituciones de Educación Media Superior, resulta necesario homologar criterios para la generación de sistemas de información que permitan tener una visión panorámica respecto a cómo las Instituciones Educativas en México transversalizan la perspectiva de género.

3.6 Referencias

Buquet Ana, Cooper Jenifer, Rodríguez Hilda. (2010). Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, México: UNAM.

Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe. (2012). Cerrando el círculo, ruta para la gestión de evaluaciones de políticas públicas de igualdad de género, Panamá: PNUD.

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

Díaz, Ángel. (2006). La educación en valores: Avatares del currículum formal, oculto y los temas transversales, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2012). Glosario de estadística básica, México: INEGI.

Lombardo, Emanuela. (2003). El Mainstreaming de Género en la Unión Europea. Aequalitas Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 13, 6-11.

Naciones Unidas. (2006). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Nueva York: ONU.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2009). Toolkit: Promoting Gender Equality in Education, Bangkok: UNESCO.

Palomar, Cristina. (2005). La Política de género en la educación superior. La ventana, 21, 7-43.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD). (2013). Diario Oficial de la Federación México.

Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores (RSNI) (2008). Diario Oficial de la Federación. México.