

El Papel de las Mujeres en la Ciencia y la Tecnología en México 2025: En busca de la igualdad de género

13 de agosto de 2025 - Universidad Autónoma Metropolitana

Informe de las mesas de trabajo

Perspectiva y Dimensión de Género en Ciencia,
Humanidades, Tecnología e Innovación en México



Comité Organizador del Encuentro

Dra. Ofelia Angulo Guerrero

Directora General de Promoción e Incidencia de la Ciencia y las Humanidades, Secihti

Mtro. Camilo de la Garza

Oficial Nacional Ciencias Naturales y Exactas UNESCO

Dr. José Antonio Seade Kuri

Presidente de la Academia Mexicana de Ciencias

Dra. Julia Tagueña Parga

Universidad Nacional Autónoma de México

Lic. Araceli Becerril Martín

Coordinadora de Responsabilidad Corporativa L'Oréal México

Coordinadora General

Dra. Mina Konigsberg Fainstein

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

Informe elaborado por las Moderadoras y Relatoras

Mónica Angulo Miñarro British Council México	Dra. Mina Konigsberg Fainstein Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa	Dra. María Elena Tejeda Yeomans Facultad de Ciencias Universidad de Colima
Dra. Julia Griselda Cerón Bretón Universidad Nacional del Carmen	Dra. Griselda Quiroz Campeán Universidad Autónoma de Nuevo León	Dra. Elena Zambrano González Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán/ Facultad de Química, UNAM
Dra. María de la Luz Vázquez Saucedá Universidad Autónoma de Tamaulipas	Dra. Verónica Reyes Meza Universidad Autónoma de Tlaxcala	

Revisado por

Dra. Violeta Vázquez-Rojas Maldonado Subsecretaria de Ciencia y Humanidades (Secihti)	Dra. Julia Tagueña Parga Universidad Nacional Autónoma de México	Mtro. Camilo de la Garza Oficial Nacional Ciencias Naturales y Exactas UNESCO
---	--	---

Contenido

Resumen	6
I. Introducción	7
II. Conclusiones específicas de las mesas de trabajo	13
Comisión 1. Perspectiva de género en las IES	15
Comisión 2. Dimensión de género en la investigación	16
Comisión 3. Dimensión de género en la docencia y comunicación	16
Compromisos de las IES	17
I. Conclusiones generales	19
II. Correspondencia con SAGA y seguimiento de acuerdos	25
III. Rumbo a la Hoja de Ruta 2.0	31
Referencias y notas de prensa del Encuentro	35
Agradecimientos	35
Glosario	37
Anexo 1. Lista de personas e instituciones participantes	41
Anexo 2. Mesas de trabajo, objetivos, preguntas detonantes	44
1A y 1B: Condiciones institucionales que favorezcan el desarrollo académico y crecimiento personal de las mujeres en CHTI	44
1C y 1D: Condiciones laborales que favorezcan el ingreso, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en CHTI	44
2E y 2F: Dimensión de género en la investigación en CHTI	45
2G y 2H: Términos de referencia para incluir dimensión de género en la docencia y la comunicación en CHTI	45
Anexo 3. Marco normativo, declaraciones y compromisos vigentes en México	47
Anexo 4. Algunas buenas prácticas internacionales para incentivar la integración del análisis de género en CHTI	48
Anexo 5. Algunas guías y metodologías para incorporar la dimensión de género en CHTI	49
Anexo 6. Algunos recursos por disciplina o área del conocimiento	50
Anexo 7. Algunos reportes sobre temas de género en CHTI	53
Anexo 8. Algunas redes de mujeres científicas de México	55
Anexo 9. Algunas iniciativas de Mentorías CHTI en México	57

Resumen

El Encuentro Nacional “El papel de la mujer en la ciencia y la tecnología en México: en busca de la igualdad de género”, realizado el 13 de agosto de 2025 en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), reunió a representantes de instituciones académicas, organismos públicos y organizaciones internacionales como Secihti, UNESCO, AMC, UNAM y L’Oréal México. Su objetivo fue delinear una *Hoja de Ruta Nacional 2.0* hacia la igualdad sustantiva de género en la ciencia, humanidades, tecnología e innovación (CHTI), actualizando los compromisos establecidos en el *Gender Summit North America (2013)* y en la *Hoja de Ruta 1.0*.

El encuentro destacó la persistencia de brechas de género en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), particularmente en áreas STEM, así como la escasa incorporación del enfoque de género en la investigación, los planes de estudio y las políticas institucionales. También se subrayaron las condiciones laborales inequitativas, la falta de datos desagregados por sexo / género y la baja presencia y visibilidad de mujeres en liderazgos, factores que limitan el avance hacia la igualdad efectiva.

Para revertir estas desigualdades, se establecieron tres líneas de acción estratégicas:

1. Perspectiva de género en las instituciones de educación superior, mediante diagnósticos nacionales, repositorios de buenas prácticas y la implementación de un sistema de “buenas prácticas” denominado “Distintivo Violeta”.
2. Dimensión de género en la investigación, incorporando el enfoque de género en convocatorias, financiamientos y evaluaciones.
3. Dimensión de género en la docencia y comunicación, con capacitación docente, incorporación curricular y programas de mentoría institucionalmente reconocidos.

Las instituciones participantes asumieron compromisos concretos para promover políticas de igualdad, fortalecer redes de mujeres científicas con enfoque interseccional, integrar la perspectiva de género en el financiamiento y elaborar informes nacionales periódicos sobre los avances en equidad.

Por último, se propusieron recomendaciones clave y se asumieron compromisos para la *Hoja de Ruta 2.0*: evaluación continua de políticas; presencia, fortalecimiento y visibilización de mujeres en liderazgos; asignación equitativa de recursos; informes anuales sobre brechas de género en diversos ámbitos y colaboración internacional en buenas prácticas.

Este Encuentro constituye un paso decisivo hacia una agenda de transformación de cinco años, orientada a consolidar la participación efectiva y el liderazgo de las mujeres en la ciencia y la tecnología, posicionando a México como referente regional en políticas científicas con perspectiva de género.



Introducción

I. Introducción

El Encuentro *"El papel de la mujer en la ciencia y la tecnología en México: en busca de la igualdad de género"* se llevó a cabo el 13 de agosto de 2025 en la Rectoría General de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Este evento fue resultado de la colaboración entre la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en México, la Academia Mexicana de Ciencias (AMC), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y L'Oréal México. El propósito central del encuentro fue impulsar una hoja de ruta hacia la igualdad sustantiva de género en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación, promoviendo el reconocimiento, la participación activa y el liderazgo de las mujeres en los procesos de investigación, desarrollo tecnológico y toma de decisiones. Asimismo, se buscó fortalecer la incorporación de la perspectiva y la dimensión de género en los programas académicos, las políticas públicas y las convocatorias científicas nacionales.

Este encuentro tiene como antecedente el Gender Summit North America (GN-NA), celebrado en 2013, en el que participaron de manera independiente destacados científicos e intelectuales de México, Canadá, Estados Unidos y otras partes del mundo. En dicha cumbre se debatió el papel de las mujeres en STEM y se delinearon políticas para avanzar hacia la equidad. Como resultado, se elaboró la Hoja de Ruta 1.0, la cual se difundió entre universidades, centros de investigación y agencias financiadoras. Tomando en cuenta este valioso precedente, se analizaron las propuestas emitidas en la Hoja de Ruta 1.0 y se generaron preguntas y propuestas concretas que se ajusten a la situación actual en México, en particular en cuanto a la perspectiva de género, desarrollo académico y personal de las mujeres en STEM, así como en dimensión de género en las investigaciones en dichas áreas del conocimiento, mismas que se discutieron en las mesas de trabajo que se mencionan más adelante. Así, el propósito de esta reunión fue generar un documento de referencia nacional que oriente las políticas públicas en los próximos cinco años en materia de igualdad de género en ciencia, humanidades, tecnología e innovación. Además, este manuscrito se integrará a documentos similares elaborados en otros países de América, Asia, África y Europa, con el fin de construir la Hoja de Ruta 2.0, que fungirá como guía internacional para impulsar la equidad y la perspectiva de género en STEM.

La ceremonia inaugural fue presidida por el doctor Gustavo Pacheco López, Rector General de la UAM, quien subrayó la importancia de construir una agenda de incidencia sustentada en datos, diagnósticos y acciones afirmativas que contribuyan a cerrar las brechas de género en la ciencia y la tecnología. En representación de la doctora Rosaura Ruiz Gutiérrez, titular de la Secihti, la doctora Violeta Vázquez-Rojas Maldonado, Subsecretaria de Ciencia y Humanidades (Secihti), impartió la conferencia magistral “Más mujeres en la ciencia: ¿por dónde empezamos?”, en la cual presentó estadísticas actualizadas del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) que evidencian las desigualdades persistentes en áreas como las ingenierías y el desarrollo tecnológico. La doctora Mina Konigsberg Fainstein, Coordinadora del Encuentro e integrante de la Junta Directiva de la UAM, destacó la relevancia de incorporar la dimensión de género desde el diseño mismo de los proyectos científicos y tecnológicos, recordando que las diferencias de sexo y género pueden tener impactos diferenciados en los resultados y aplicaciones del conocimiento.

Al evento asistieron 55 personas académicas, funcionarias y representantes de diversas universidades y centros de investigación del país (ver Anexo 1). La metodología para analizar los temas consistió en dividir a las personas participantes en mesas de trabajo de seis o siete integrantes para discutir exhaustivamente los temas a desarrollar y generar propuestas concretas. Se realizaron dos bloques de mesas de hora y media cada uno. En el primer bloque se discutió la **Perspectiva de Género** con dos tipos de mesas. Las mesas 1A y 1B con el tema: *Condiciones laborales que favorezcan el ingreso, permanencia y desarrollo personal de las mujeres en ciencias, humanidades, tecnología e innovación (CHTI)*. Mesas 1C y 1D con el tema: *Condiciones institucionales que favorezcan el desarrollo académico y crecimiento personal de las mujeres en CHTI*. En el segundo bloque de mesas se discutió la **Dimensión de Género**. De manera particular, las mesas 2A y 2B con el tema: *Dimensión de género en investigación en CHTI* y las mesas 2C y 2D: *Términos de referencia para incluir la dimensión de género en la docencia y comunicación en CHTI* (ver Anexo 2).

Las dinámicas de las mesas se diseñaron con la intención no solo de provocar la reflexión sobre diversas problemáticas y acciones futuras, sino que también se busca aportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, a las acciones pendientes a 30 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing ya que dichas dinámicas enriquecen y se enmarcan en la normatividad vigente en México sobre el quehacer científico, humanístico y de innovación (ver Anexo 3). Estas mesas de trabajo fueron diseñadas y moderadas por Mónica Angulo Miñarro (British Council), doctora Mina Konigsberg (UAM), doctora Elena Zambrano González (INCMNSZ), doctora Julia Griselda Cerón Bretón (UNACAR), doctora Griselda Quiroz Compeán (UANL), doctora María de la Luz Vázquez Saucedo (UAT), doctora Verónica Reyes Meza (UATx) y doctora María Elena Tejeda Yeomans (UCOL).

Durante la clausura, se realizó una recapitulación moderada por la doctora Julia Tagüeña Parga (UNAM) en donde los organismos convocantes coincidieron en la necesidad de avanzar, visibilizar y apoyar la participación efectiva de las mujeres científicas en la toma de decisiones. Se propusieron acciones concretas como el fortalecimiento de políticas afirmativas, la garantía de financiamiento equitativo, la ampliación de cuotas de género en órganos de decisión, la creación de entornos laborales flexibles y corresponsables, así como la implementación de sistemas de cuidado que favorezcan la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres en la ciencia.

Asimismo, la UNESCO México, a través de su Oficial Nacional de Ciencias Naturales y Exactas, el maestro Camilo de la Garza, propuso la elaboración de *un informe nacional periódico sobre la situación de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación en México*, como herramienta de diagnóstico y seguimiento colectivo.

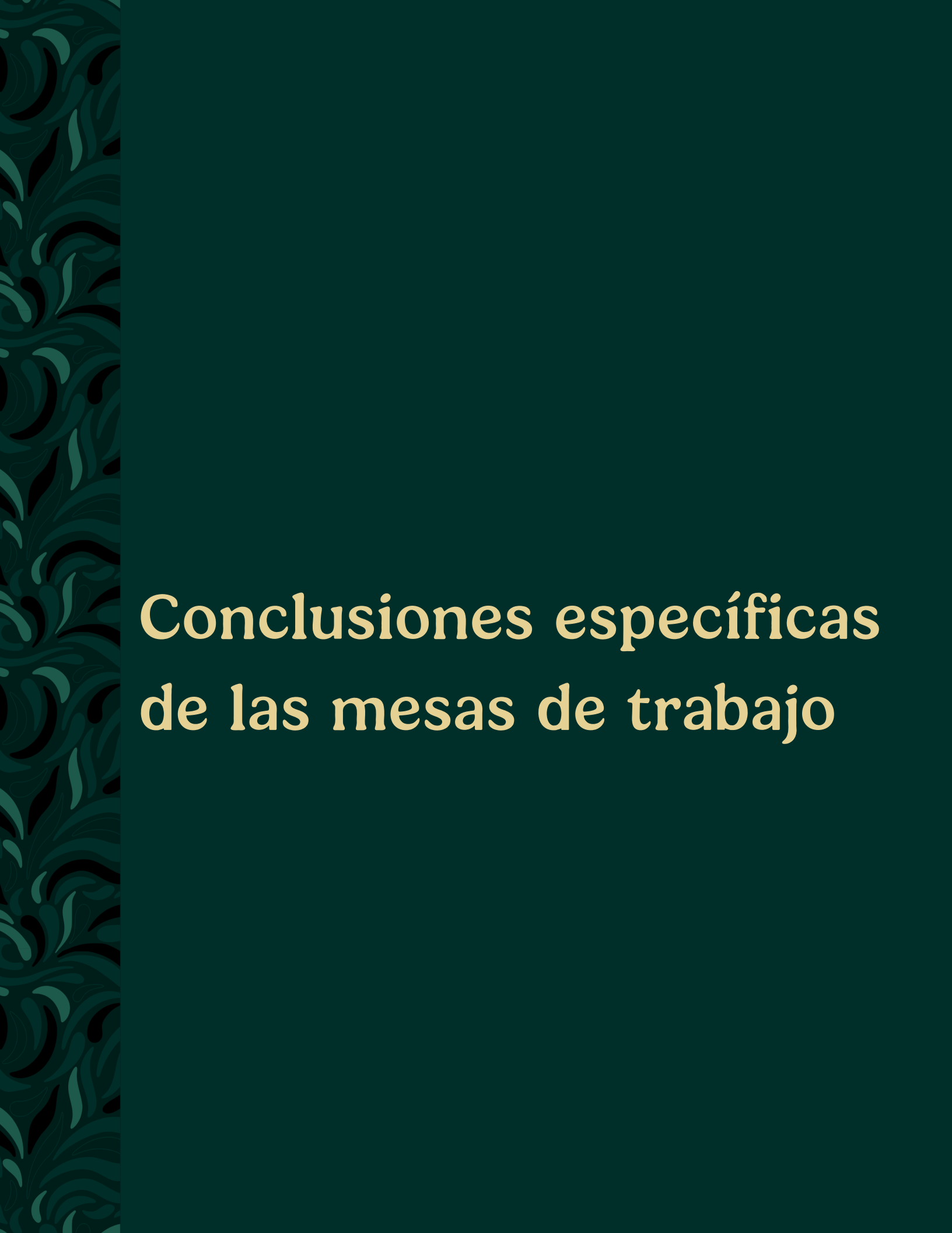
En conjunto, el Encuentro representó un espacio de diálogo interinstitucional, diagnóstico y construcción de propuestas, que reafirma el compromiso de las instituciones participantes con la igualdad sustantiva, la inclusión y la corresponsabilidad de género en el ámbito científico y tecnológico. Su desarrollo contribuyó a consolidar una agenda compartida orientada al fortalecimiento de redes, la formación de nuevas generaciones de mujeres científicas y el impulso de políticas transformadoras para un sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación más equitativo e incluyente. A continuación presentamos un resumen de las conclusiones y de los compromisos institucionales, así como las conclusiones del Encuentro.

Principales hallazgos

El Encuentro “*El papel de la mujer en la ciencia y la tecnología en México: en busca de la igualdad de género*” permitió consolidar un espacio de diálogo interinstitucional, reflexión crítica y formulación de propuestas orientadas a fortalecer la igualdad sustantiva de género en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la innovación y las humanidades. A partir de las conferencias magistrales, mesas de trabajo y la sesión plenaria de conclusiones, se identificaron los principales desafíos, oportunidades y líneas de acción que orientan la construcción de una agenda nacional compartida.

Entre los hallazgos más relevantes derivados del Encuentro destacan:

- La persistencia de brechas estructurales de género en la participación de las mujeres dentro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), especialmente la falta de representación de mujeres en los niveles de mayor reconocimiento y emeritazgo, especialmente en las áreas de ingeniería, física, matemáticas y desarrollo tecnológico.
- La insuficiente incorporación de la perspectiva de género en el diseño de proyectos científicos, planes de estudio y políticas institucionales, lo cual limita la equidad en el acceso a oportunidades de formación, financiamiento y liderazgo académico.
- La necesidad de sistematizar y transparentar los datos desagregados por sexo/género para la toma de decisiones, el seguimiento de indicadores y la evaluación de políticas públicas en ciencia y tecnología.
- El reconocimiento de que las condiciones laborales y de corresponsabilidad (como los sistemas de cuidado, la flexibilidad de horarios y la ampliación de plazos en becas y evaluaciones) siguen siendo factores críticos para la inclusión, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres científicas.
- La urgencia de implementar estrategias para lograr mayor presencia y visibilización de mujeres en todos los niveles y liderazgos, de modo que las nuevas generaciones de niñas y jóvenes encuentren referentes y trayectorias cercanas e inspiradoras dentro de las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés).



Conclusiones específicas de las mesas de trabajo

II. Conclusiones específicas de las mesas de trabajo.

Como parte de los resultados y acuerdos de las mesas de trabajo en el Encuentro “El papel de la mujer en la ciencia y la tecnología en México 2025: en busca de la igualdad de género”, se formarán tres comisiones nacionales para que, a partir de enero de 2026, inicien su labor y rindan un reporte semestral de resultados, con el apoyo de las instituciones convocadas.

Comisión 1. Perspectiva de género en las IES

Se creará una comisión formada por personas integrantes de la Secihti, ANUIES, SEP, Secretaría de las Mujeres, Secretaría del Trabajo y mujeres STEM que den seguimiento a los acuerdos en Dimensión de Género en docencia y comunicación y que se encarguen de:

- Crear un repositorio nacional con lo que ya se tiene en cuanto a la evaluación de la perspectiva de género en las IES, albergado en las páginas de la Secihti y de la ANUIES.
- Considerando lo que ya se ha hecho y tomando en cuenta los resultados del encuentro, desarrollar un documento de diagnóstico/evaluación de la situación de las IES en cuanto a la perspectiva de género en la cuestión laboral y de oportunidades de desarrollo profesional.
- Capacitar al personal correspondiente en las IES para realizar la autoevaluación.
- Aplicar incentivos a las IES que obtengan altos puntajes en las buenas prácticas de perspectiva de género (distintivo violeta), que les darán acceso a mayor financiamiento, reconocimiento y otros beneficios.
- Dar capacitación y asesoría a las IES que no logren cumplir las buenas prácticas de perspectiva de género (distintivo violeta).
- Ofrecer acompañamiento, asesoría y promoción para que las IES, de manera voluntaria, se acrediten bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, creada entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de las Mujeres (MUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Esta Norma Mexicana reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.
- Generar material escrito y videos para que las IES que no cumplan con las buenas prácticas sepan cómo hacerlo.
- Dar seguimiento bianual a las evaluaciones.

Comisión 2. Dimensión de género en la investigación

Se creará una comisión formada por personas integrantes de la Secihti, SEP, ANUIES y mujeres STEM que den seguimiento a los acuerdos en Dimensión de Género en investigación y que se encarguen de:

- Garantizar que las agencias financiadoras generen convocatorias científicas y tecnológicas que incluyan la dimensión de género
- Generar guías de referencia que expliquen cómo incorporar la Dimensión de Género a los proyectos, según las diferentes disciplinas.
- Generar comités de evaluación de proyectos con conocimiento de la dimensión de género.
- Capacitar a las personas evaluadoras para que puedan aplicar la perspectiva y la dimensión de género en la evaluación de proyectos e informes técnicos.
- Generar incentivos a los grupos de trabajo que apliquen la dimensión de género, con posibles recompensas y reconocimientos.
- Socializar los beneficios de esta dimensión en toda la comunidad.
- Crear un repositorio nacional con experiencias y resultados, evitando que el trabajo previo quede "congelado".

Comisión 3. Dimensión de género en la docencia y comunicación

Se creará una comisión formada por personas integrantes de la Secihti, ANUIES, SEP y mujeres STEM que den seguimiento a los acuerdos en Dimensión de Género en docencia y comunicación y que se encargue de:

- Capacitar al personal docente y a las personas divulgadoras en la dimensión de género.
- Integrar el enfoque de dimensión y perspectiva de género en los modelos educativos y/o contenidos curriculares.
- Formar grupos de seguimiento en todos los niveles educativos para generar vocaciones tempranas, con financiamiento, seguimiento e inserción laboral.
- Motivar las vocaciones científicas de niñas y niños desde la educación básica.
- Implementar programas de mentoría para estudiantes de diferentes niveles educativos.
- Fomentar la mentoría mediante descarga académica o estímulos al personal que se certifique y trabaje como mentor(a).

Compromisos de las IES

Como resultado de las reflexiones colectivas y de los acuerdos alcanzados durante el Encuentro, las instituciones convocantes y participantes asumieron los siguientes compromisos:

- Promover políticas de igualdad sustantiva en sus respectivas instituciones, orientadas al incremento de la participación de mujeres en posiciones de liderazgo, cuerpos colegiados y proyectos estratégicos de investigación.
- Fomentar la creación de redes y comunidades de práctica que impulsen la colaboración entre científicas, tecnólogas y académicas de diversas áreas, priorizando la inclusión interseccional que reconozca las desigualdades acumuladas (género, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad, por mencionar algunas) de jóvenes investigadoras y mujeres de comunidades subrepresentadas en áreas STEM (comunidades originarias, afrodescendientes, LGBTQ+, por mencionar algunas).
- Incorporar la perspectiva y dimensión de género en las convocatorias y programas de financiamiento científico, garantizando condiciones equitativas de evaluación y participación. Garantizando una capacitación a las personas evaluadoras de las propuestas y de los informes técnicos, con respecto a la perspectiva y dimensión de género.
- Impulsar el desarrollo de un informe nacional periódico sobre la situación de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación, propuesto por la UNESCO México, con la colaboración de las instituciones organizadoras y participantes.
- Difundir buenas prácticas y modelos institucionales exitosos que contribuyan a reducir las brechas de género, la violencia de género, y a fortalecer la cultura de igualdad en los espacios académicos y científicos.

En su conjunto, el Encuentro reafirmó el compromiso de las instituciones convocantes de continuar trabajando de manera articulada y sostenida en favor de la igualdad de género en el quehacer científico de México, consolidando una visión transformadora e inclusiva que permita avanzar hacia un sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación más justo, diverso y participativo.



Conclusiones generales

Conclusiones generales

El conjunto de aportaciones de las y los participantes condujo a una serie de conclusiones de alcance institucional:

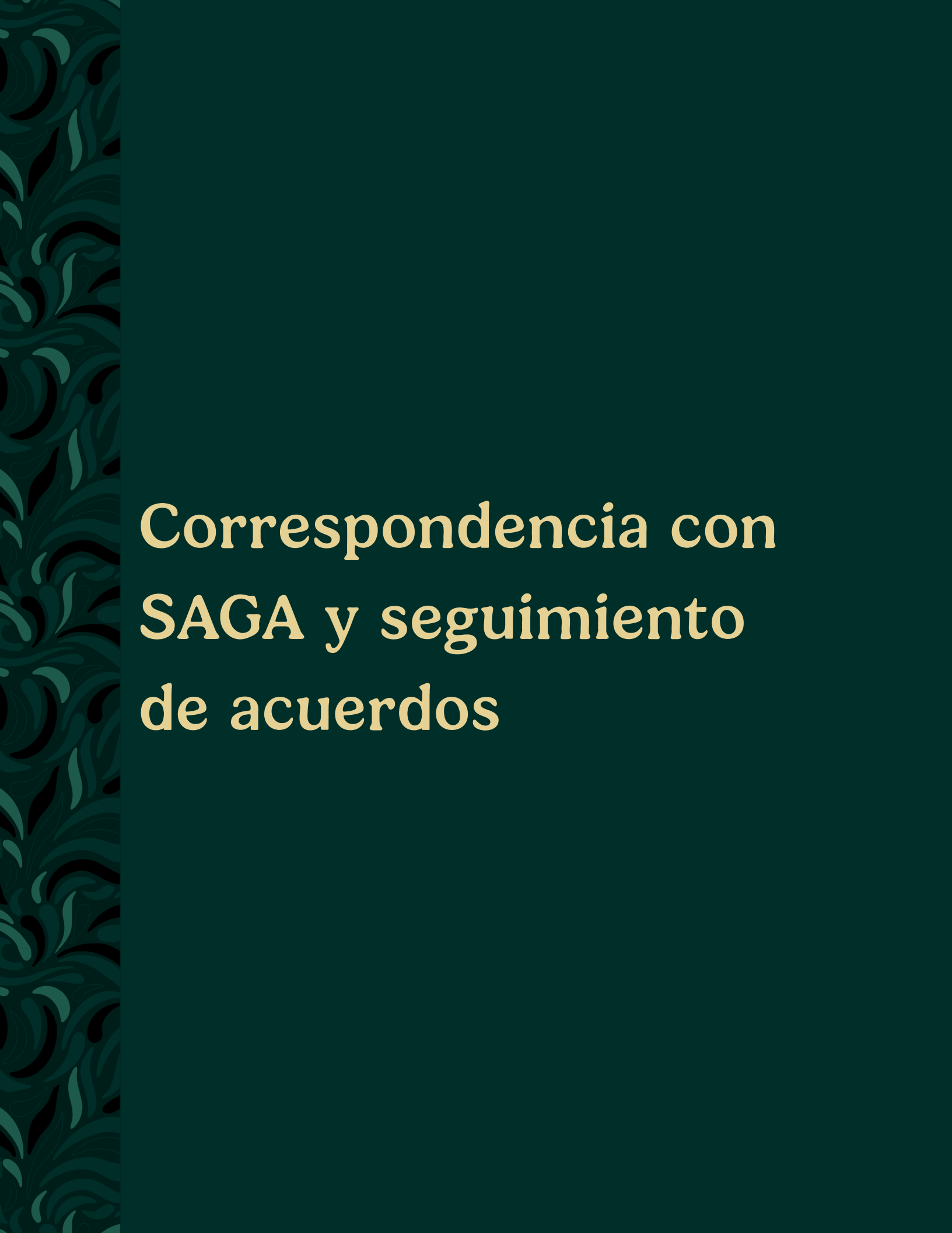
1. La igualdad de género en la ciencia, la tecnología y la innovación es una condición necesaria para el desarrollo sostenible del país. Promover la participación plena de las mujeres en los procesos de generación de conocimiento, amplía la calidad, pertinencia e impacto de la investigación científica.
2. La transversalización de la perspectiva de género debe asumirse como política institucional, integrándose de manera sistemática en los programas académicos, convocatorias, evaluaciones y estructuras de toma de decisiones de todas las instituciones de educación superior.
3. Las políticas afirmativas deben acompañarse de mecanismos de monitoreo y de reparación, así como de protocolos eficaces y de rendición de cuentas, de modo que los compromisos en materia de igualdad de género se traduzcan en resultados verificables y sostenibles.
4. La formación en igualdad, inclusión y derechos humanos debe formar parte de la capacitación permanente del estudiantado, personal académico, administrativo y de gestión en los centros de investigación y universidades.
5. El trabajo colaborativo interinstitucional y multisectorial —entre universidades, organismos públicos, organismos internacionales y el sector privado— es esencial para consolidar una hoja de ruta nacional hacia la equidad y la inclusión en la ciencia, la tecnología y la innovación.

Principales recomendaciones a agencias financiadoras

Políticas de cuotas u objetivos de representación: establecer metas (o cuotas) de participación de mujeres en comités de evaluación, paneles de pares u órganos decisorios para garantizar representación equitativa. Por ejemplo, el Space Telescope Science Institute (STScI) adoptó lineamientos para asegurar representación binaria de género en comités científicos (Increasing GenderDiversity and Inclusion in Scientific Committees and Related Activities at STScI Increasing GenderDiversity and Inclusion in Scientific Committees and Related Activities at STScI)

- Incentivos y prioridades temáticas para proyectos liderados por mujeres: otorgar puntos adicionales en la evaluación, fondos suplementarios o estímulos de financiamiento para proyectos con mujeres como investigadoras principales (PIs) o con equipos equilibrados de género.
- Implementar medidas de apoyo tales como: programas de mentoría para mujeres en trayectorias escolares o profesionales en CHTI, capacitación en sesgos de género para evaluadores y comités, recursos para flexibilizar las obligaciones para personas con cargas familiares o de cuidado (por ejemplo, tiempos de gracia, extensión de plazos), financiamiento para facilitar la reintegración tras licencias de maternidad u otras interrupciones en la carrera académica/científica.
- Condiciones de cumplimiento como requisito para financiamiento: las agencias exigen que las instituciones receptoras demuestren avances o cumplimiento con criterios de equidad de género que promuevan la inserción, retención y progreso de más mujeres y otros grupos subrepresentados en HCTI, como condición para seguir recibiendo fondos.
- Planes institucionales para la igualdad de género: las agencias requieren que las instituciones receptoras (universidades, centros de investigación, IES) adopten planes institucionales que promuevan la igualdad de género, tanto en procesos internos (contratación, promoción, capacitación) como en la participación en convocatorias de investigación.
- Requisito de integración de análisis sexo/género en proyectos: las agencias financiadoras exigen que los solicitantes indiquen explícitamente cómo el sexo, el género o las desigualdades de género serán considerados en el diseño del proyecto (cuando sea pertinente, y la evaluación de la pertinencia se logra en parte, a través de las comisiones que proponemos).

- Monitoreo y reporte de datos desagregados por sexo/género en convocatorias: las agencias recaban estadísticas desagregadas por sexo/género en las distintas fases del proceso (solicitantes, evaluadores, proyectos, tanto aprobados como no aprobados, con y sin financiamiento) para detectar sesgos y ajustar políticas.
- Presupuestación con enfoque de género: aplicar análisis de género al presupuesto de los programas de investigación, asegurando que los recursos estén distribuidos de manera equitativa o con sesgo compensatorio para corregir desigualdades.
- Políticas contra acoso/discriminación por causa de género vinculadas al financiamiento: requerir que las instituciones cuenten con mecanismos internos adecuados para prevenir y sancionar el acoso sexual, la violencia de género, o la discriminación de género, y condicionar los fondos a su cumplimiento.
- Evaluación continua y ajustes de políticas basados en evidencia: realizar evaluaciones de impacto de las políticas de género, detectar sesgos persistentes y ajustar convocatorias o criterios para corregir desigualdades, que sean coordinadas por las comisiones aquí propuestas, y que representen a universidades, centros de investigación y agencias gubernamentales y financiadoras.



Correspondencia con SAGA y seguimiento de acuerdos

Los compromisos institucionales deben garantizar que las políticas y acciones para la igualdad de género en CHTI en las IES sean medibles, verificables y sostenibles. Los mecanismos de seguimiento y evaluación en las IES deben combinar diagnóstico cuantitativo (indicadores), evaluación cualitativa (percepción e impacto) y verificación externa (acreditación o distintivos). El éxito de estas estrategias depende de que exista una estructura nacional articulada, que acompañe, impulse y reconozca a las IES que impulsen acciones para la equidad de género en CHTI.

En las mesas de discusión surgieron propuestas e ideas sobre posibles indicadores que permitirán dar seguimiento a los avances y estrategias a implementar hacia la igualdad de género en CHTI. Podemos ver que los indicadores propuestos y discutidos en las mesas se alinean con algunos de los reportados en el informe actualizado de UNESCO (2018) Telling SAGA: Improving Measurement and Policies for Gender Equality in Science, Technology and Innovation. Working Paper 5 (acceso en el Anexo 7). SAGA (Steam and Gender Advancement) por sus siglas en inglés, es una iniciativa sobre el avance de STEM y Género cuyo objetivo principal es mejorar la medición y las políticas sobre equidad de género en STEM.

En particular en su reporte más reciente, SAGA ofrece una lista de ámbitos para indicadores en el tema: normas sociales y estereotipos, educación primaria y secundaria, educación superior, desarrollo profesional, contenido y práctica de la investigación, formulación de políticas, emprendimiento e innovación. La siguiente tabla presenta la correspondencia entre los indicadores propuestos en las mesas de trabajo y los objetivos del marco SAGA de la UNESCO (2018), identificando el grado de alineación y recomendaciones para su adopción institucional.

La tabla 1 incluye tanto los indicadores explícitos como los derivados de compromisos, acciones y políticas mencionadas en las discusiones, a partir de los siete objetivos del marco STI GOL (STI Gender Objectives List).

Tabla 1. Indicadores o compromisos alineados con los objetivos SAGA (STI GOL)

Indicador o Compromiso	Objetivo SAGA (STI GOL)	Nivel de alineación	Observaciones
Diagnóstico de participación de mujeres en el SNII y áreas STEM	GOL #4 – Igualdad en la progresión de carrera científica	Alta	Corresponde a SAGA 4.1 y 4.2 (participación de mujeres investigadoras por área y nivel).
Creación de programas de mentoría con equidad	GOL #3 – Acceso y retención en educación superior STEM	Alta	Relaciona con SAGA 3.2 (programas de retención y tutoría con enfoque de género).
Incorporación de la perspectiva de género en planes institucionales de CHTI	GOL #5 – Dimensión de género en investigación y políticas	Media	Alineado con SAGA 5.1 y 5.3; se sugiere incluir medición de financiamiento sensible al género.
Comunicación, visibilidad y reconocimiento de mujeres científicas	GOL #1 – Cambio de percepciones y estereotipos	Alta	Coincide con SAGA 1.2 sobre promoción de modelos de mujeres en STEM.
Medición de políticas institucionales de igualdad y corresponsabilidad	GOL #6 – Política pública y gobernanza con equidad	Alta	Relaciona con SAGA 6.3 (mecanismos de gobernanza y presupuestos con enfoque de género).
Fomento a liderazgo de mujeres en cuerpos académicos y de decisión	GOL #4 – Progresión de carrera	Alta	Coincide con SAGA 4.3 sobre liderazgo y toma de decisiones en instituciones científicas.
Integración de innovación con perspectiva de género	GOL #7 – Emprendimiento e innovación inclusivos	Media	Parcialmente cubierto; se sugiere añadir indicadores de mujeres emprendedoras en tecnología.
Impulso a formación y capacitación con perspectiva de género	GOL #2 – Atracción de niñas y jóvenes a STEM	Alta	Alineado con SAGA 2.1 (programas educativos con enfoque inclusivo y mentoría temprana).
Seguimiento de indicadores institucionales de equidad	GOL #6 – Política pública y gobernanza	Alta	Compatible con SAGA 6.2; incluir auditorías y revisión periódica de avances.
Participación interinstitucional en redes de mujeres científicas	GOL #1 y #4 – Cambio de percepciones / progresión de carrera	Alta	Contribuye a SAGA 1.3 y 4.4 sobre redes de apoyo profesional y colaboración.

SAGA: STEM and Gender Advancement

STI: Science, Technology and Innovation

GOL: Gender Objectives List

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

Asociado con la alineación de SAGA, va el trabajo de convertir estos compromisos en indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan dar el seguimiento adecuado (Tabla 2). Algunos de los indicadores que se sugieren a lo largo del trabajo en las mesas son:

Tabla 2. Indicadores de seguimiento

Área	Indicadores posibles
Participación y liderazgo	Porcentaje de mujeres en cargos directivos, cuerpos colegiados y proyectos financiados, comparativos de remuneraciones por género en puestos equivalentes.
Investigación	Porcentaje de proyectos con dimensión de género; convocatorias con criterios de equidad.
Docencia y formación	Número de programas académicos que integran la perspectiva de género en el currículo.
Ambiente laboral	Existencia de protocolos de acoso, servicios de cuidado y horarios flexibles.
Mentoría y redes	Número de mujeres beneficiadas por programas de mentoría, redes y formación de liderazgo.
Capacitación	Porcentaje de personal académico y administrativo capacitado en igualdad y no discriminación.



Rumbo a la Hoja de Ruta 2.0

Rumbo a la Hoja de Ruta 2.0

El Encuentro Nacional “El papel de la mujer en la ciencia y la tecnología en México: en busca de la igualdad de género” permitió definir una nueva etapa de acción colectiva orientada a consolidar la Hoja de Ruta 2.0, como mecanismo nacional de seguimiento, evaluación y cooperación interinstitucional hacia la igualdad sustantiva en el ámbito de CHTI.

Llamada a la acción y línea del tiempo

2025 – Consolidación y primeros mecanismos de seguimiento

Durante el periodo 2025, se establecerán las bases institucionales de la Hoja de Ruta 2.0. La Comisión Nacional de Seguimiento se conformará formalmente, integrando a la Secihti, ANUIES, SEP, STPS, la Secretaría de las Mujeres, CONAPRED y representantes de mujeres científicas de las instituciones de educación superior (IES). Sus primeras acciones incluirán el seguimiento nacional a políticas y programas de igualdad de género en CHTI, la publicación de reportes semestrales con indicadores de avance por institución, y la colaboración con UNESCO México para la elaboración del primer informe nacional sobre la situación de las mujeres en CHTI.

En paralelo, se lanzará el Repositorio Nacional de Buenas Prácticas, alojado en la plataforma Secihti/ANUIES, que recopilará diagnósticos, planes de acción, guías de capacitación y resultados institucionales. Asimismo, las IES deberán realizar su primer diagnóstico integral de igualdad de género, abarcando paridad en liderazgo, corresponsabilidad laboral, políticas de prevención de violencia y presupuestos con enfoque de género, siguiendo la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.

2026 – Expansión, formación y liderazgo

En 2026 la atención se centrará en la formación y fortalecimiento de capacidades. Se implementarán programas nacionales de capacitación docente y de divulgación en investigación con perspectiva de género, junto con talleres de liderazgo de mujeres en cuerpos colegiados y proyectos estratégicos. Durante este periodo se impulsará también la creación de redes locales e interinstitucionales de mujeres en CHTI para promover la mentoría, la cooperación y el intercambio de experiencias.

La Comisión Nacional de Seguimiento coordinará las primeras auditorías externas a las IES, validando sus políticas de equidad y el cumplimiento de estándares en la renovación de distintivos como el Distintivo Violeta o la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.

2027 – Evaluación y mejora continua

El año 2027 marcará la etapa de evaluación comparativa y consolidación de resultados. Cada institución deberá presentar su informe bianual de avance, incorporando indicadores de equidad en investigación, liderazgo, docencia, financiamiento y políticas de prevención de violencia de género. Los informes serán validados por la Comisión Nacional y compilados en un Informe Nacional de Seguimiento, elaborado junto con UNESCO México, que permitirá medir el progreso del país con base en los marcos internacionales (como SAGA-UNESCO y la Hoja de Ruta Global para la Igualdad en STEM).

A partir de esta evaluación, la Comisión emitirá recomendaciones de mejora continua, proponiendo ajustes en políticas, financiamiento y programas de mentoría. Las instituciones que acrediten un cumplimiento destacado podrán acceder a reconocimientos y prioridad en convocatorias de financiamiento público para proyectos con dimensión de género.

Hacia 2030 – Institucionalización y sostenibilidad

Para 2030, la *Hoja de Ruta 2.0* deberá haber evolucionado hacia un sistema sostenible de igualdad en CHTI, con mecanismos permanentes de rendición de cuentas, transparencia y cooperación interinstitucional. Se prevé que los procesos de autoevaluación, auditorías externas y revisión de indicadores formen parte integral de las políticas institucionales de las IES mexicanas, consolidando un ecosistema científico con equidad, diversidad y justicia social.

La *Hoja de Ruta 2.0* no es solo un plan de acción, sino una apuesta nacional por cimentar una ciencia más justa, inclusiva y sostenible. Su implementación conjunta entre Secihti, ANUIES, UNESCO México y las instituciones de educación superior permitirá avanzar hacia un sistema de CHTI que reconozca plenamente la contribución de las mujeres y garantice la igualdad sustantiva como eje estructural del desarrollo científico y tecnológico de México.

Referencias y notas de prensa del Encuentro

Universidad Autónoma Metropolitana. (2025, 13 de agosto). Programa del Encuentro “El papel de la mujer en la ciencia y la tecnología en México: en busca de la igualdad de género”. Rectoría General, Ciudad de México, México.

<https://boletines.uam.mx/archivos/numero-518-2/>

Transmisión en vivo del Encuentro y grabación en YouTube:

<https://www.youtube.com/live/1iLa8DDgZvA?si=txvACTwXXc-ETYKE>

Universidad Autónoma Metropolitana. (2025, 17 de septiembre). Mujeres en la ciencia: urgente pasar de la visibilidad a la toma de decisiones. Semanario de la UAM, pp. 98–99.

<https://semanario.uam.mx/>

El desafío de las mujeres en la ciencia es global: Unesco. La Jornada 13 de agosto de 2025.

<https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/08/13/sociedad/el-desafio-de-las-mujeres-en-la-ciencia-es-global-unesco> <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/08/13/sociedad/el-desafio-de-las-mujeres-en-la-ciencia-es-global-unesco>

Agradecimientos

Primeramente, agradecemos el apoyo, la colaboración y acompañamiento de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO México), la Academia Mexicana de Ciencias (AMC), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), L'Oréal México, diversas Redes de Mujeres en HCTI e Instituciones de Educación Superior de México y América Latina.

Además, agradecemos especialmente a todas las personas científicas, mentoras, académicas, investigadoras y estudiantes que participaron en las mesas de trabajo, contribuyendo con su tiempo, experiencia y compromiso a la construcción de una hoja de ruta nacional por la equidad y la igualdad sustantiva en HCTI en México.

Por último, agradecemos el apoyo del Consejo Británico en México y de la Universidad de Colima, la Universidad Nacional del Carmen, la Universidad Autónoma de Nuevo León, el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, la Universidad Autónoma de Tamaulipas y a la Universidad Autónoma de Tlaxcala.



Glosario

Glosario

Sexo: El sexo hace referencia a las características físicas y biológicas de los organismos que se reproducen sexualmente, por lo general, hembra, macho y/o inter-sexo, de acuerdo con las funciones que se derivan de la dotación cromosómica, órganos reproductores, hormonas específicas o factores ambientales que afectan a la expresión fenotípica de rasgos que están fuertemente asociados con el sexo dentro de una especie dada. El sexo puede definirse en función de la genética (construcción cromosómica femenino/masculino como ZW/ZZ en aves y algunos insectos, XX/XO en insectos y XX/XY en la mayoría de los mamíferos); los gametos (las células sexuales, el óvulo y el espermatozoide es la base para distinguir entre hembras y machos); y la morfología (rasgos físicos que diferencian los fenotipos hembra y macho).

Género: El género se refiere a las actitudes y comportamientos culturales que dan forma a las conductas, los productos, las tecnologías, los entornos y los conocimientos “femeninos” y “masculinos”. Las “feminidades” y las “masculinidades” son conceptos multidimensionales y pueden ser practicados de diferentes maneras por mujeres o por hombres; el género no necesariamente coincide con el sexo. Las actitudes y los comportamientos de género no son binarios, sino que se deslizan a lo largo de múltiples continuos. El género funciona a través de normas, identidades y relaciones de poder. El género puede ser un aspecto importante a tomar en cuenta en la investigación y el diseño de innovaciones.

Acciones afirmativas: Son medidas temporales y compensatorias diseñadas para corregir desigualdades históricas y garantizar la igualdad de oportunidades para grupos históricamente vulnerados, como mujeres, personas indígenas, personas afromexicanas y personas con discapacidad. Buscan asegurar una participación más equitativa en la vida pública, económica, política y social.

Distintivo violeta: Es una iniciativa de diversas instituciones y gobiernos para reconocer el trabajo en la promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en espacios públicos, laborales y académicos. Se otorga a empresas, universidades y establecimientos que se comprometen a implementar políticas y acciones concretas para crear espacios seguros y libres de discriminación. Los organismos que cuentan con este distintivo se comprometen a crear espacios seguros y de igualdad para las mujeres; a prevenir la violencia de género, a través de la capacitación del personal y la creación de procesos formativos; y a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y académico.

Igualdad de género: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres, al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Dimensión de género: En el contenido de la investigación, el concepto de dimensión de género se refiere a integrar un análisis de sexo y género en los métodos y en el contenido de la investigación, en todas sus etapas. La dimensión de género permite que las nuevas innovaciones tomen en cuenta de manera adecuada las necesidades, los comportamientos y las actitudes de mujeres y hombres.

Perspectiva de género: Es una herramienta conceptual y analítica que examina cómo las diferencias entre mujeres y hombres, más allá de las biológicas, se construyen socialmente y dan lugar a desigualdades. Su objetivo es identificar y comprender las raíces de estas desigualdades para proponer soluciones que promuevan la igualdad sustantiva de derechos y oportunidades, abordando temas como los estereotipos, la violencia y la discriminación en todos los ámbitos de la vida.

Interseccionalidad: Herramienta útil para detectar las múltiples discriminaciones que se entrecruzan y que producen la subordinación y la marginación de las mujeres en distintos niveles de la vida pública y privada.

Análisis interseccional: Es un enfoque para comprender cómo diferentes factores de identidad social, como el género, la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual y la edad, se superponen e interactúan para crear experiencias únicas de desigualdad y discriminación. Este método reconoce que las estructuras de opresión no actúan de forma aislada, sino que se interrelacionan y refuerzan mutuamente, creando desventajas multiplicadas en lugar de una única forma.

Ceguera de género: La ceguera de género consiste en no considerar la dimensión de género como categoría significativa para el abordaje e interpretación de los problemas de investigación.

Sesgo de género: El sesgo de género en la investigación consiste en asumir los estereotipos de género como supuestos científicos, sin realizar un análisis riguroso en términos de sexo y género. Se basa en el supuesto erróneo de igualdad entre hombres y mujeres (adoptando lo masculino como referente universal) o el supuesto erróneo de diferencias entre hombres y mujeres (exacerbando diferencias biológicas o esencializando –naturalizando– diferencias socialmente construidas).

Anexo 1. Lista de personas e instituciones participantes

Dra. Violeta Vázquez-Rojas Maldonado	Subsecretaria de Ciencia y Humanidades de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación Gobierno de México
Dr. Gustavo Pacheco López	Rector General de la Universidad Autónoma Metropolitana
Dra. Jesús Ofelia Angulo Guerrero	Directora General de Promoción e Incidencia de la Ciencia y las Humanidades (Secihti)
Dra. Tamara Martínez	Secretaria de Desarrollo Institucional, UNAM
Dr. Luis Armando González Placencia	Secretario General Ejecutivo Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
Mtro. Andrés Morales	Representante Nacional UNESCO México
Dr. José Antonio Seade Kuri	Presidente de la Academia Mexicana de Ciencias
Lic. Araceli Becerril Martín	Directora de Responsabilidad Corporativa. L'Oréal México
Dra. Norma Blázquez	Coordinadora Igualdad de Género, UNAM
Dra. Verónica Medina Bañuelos	Rectora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa
Dra. Carmen Díaz Novelo	Subsecretaría de Tecnología e Innovación de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación Gobierno del Estado de Yucatán
Dra. Elsa Sánchez García	Instituto de Geofísica, UNAM
Dra. Julia Tagüeña Parga	Instituto de Energías Renovables y Centro de Ciencias de la Complejidad, UNAM
Dra. Amneris Chaparro Martínez	Directora del Centro de Investigaciones y Estudios de Género, UNAM
Dra. Judith Zubieta	UNAM, Academia Mexicana de Ciencias
Dra. Guillermina Chavez Torres	Directora General para el Desarrollo Integral en la Universidad de Colima
Dra. Martha Patricia Castañeda Salgado	Directora académica en la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM

Lic. María de los Ángeles Blas	Comisión Interna para la Igualdad de Género, (CInIG SDI-COUS) UNAM
Dr. Raúl Carrillo Esper	Presidente de la Academia Nacional de Medicina de México
Lic. Alejandra Latapi	Presidenta de la International Women's Forum
Dra. Gabriela Dutrénit	UAM. Academia Mexicana de Ciencias
Dra. Mercedes Jatziri Gaitán González	Coordinadora de Desarrollo Académico e Institucional / Coordinadora de la Comisión para el Programa Integral de Prevención y Atención a la Violencia de Género. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa
Dra. Elia Martha Pérez Armendariz	Presidenta del Grupo Mujer y Ciencia UNAM
Dra. Gabriela Karina Pedraza Basulto	Profesora Investigadora Facultad de Ingeniería Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR)
Dr. Daniel Hugo Villavicencio Carbajal	Departamento de Política y Cultura División de Ciencias Sociales y Humanidades Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco
Dra. Rosalba Medina Rivera	Presidenta de la Red Nacional de Consejos y Organismos Estatales de Ciencia y Tecnología (REDNACECYT) y Directora General del Consejo Potosino de Ciencia y Tecnología
Mtro. Camilo de la Garza	Oficial Nacional Ciencias Naturales y Exactas UNESCO México
Mtra. Claudia Serrano Tornel	Subdirectora de Vinculación Ciudadana en la Dirección de Mejora de Procesos. Subsecretaría de Integración Sectorial y Coordinación de servicios de Atención Médica

Dra. Rosa María Torres Hernández	Rectora de la Universidad Pedagógica Nacional
Dra. Itzel Guerrero Ríos	Secretaria Académica de Investigación y Posgrado. Facultad de Química. UNAM
Dra. Martha Gabriela Araujo Pardo	Presidenta de la Sociedad Matemática Mexicana (SMM)
Dra. María Elena Medina-Mora Icaza	El Colegio Nacional
Dra. Viridiana Aydeé León Hernández	Rectora de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Dra. Marta Margarita Zapata Tarrés	Titular de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad
Dra. Evelyn Morales Vázquez	Directora de Investigación Humanística (Secihti)

Anexo 2. Mesas de trabajo, objetivos, preguntas detonantes

1A y 1B: Condiciones institucionales que favorezcan el desarrollo académico y crecimiento personal de las mujeres en CHTI.

Objetivo general:

Generar un documento de: EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DE LAS CONDICIONES ACADÉMICAS DE LAS MUJERES EN CHTI EN LAS IES Y PROPUESTAS CONCRETAS PARA MEJORARLAS EN CINCO AÑOS

1C y 1D: Condiciones laborales que favorezcan el ingreso, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en CHTI.

Objetivo general:

Generar un documento de: EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN CHTI EN LAS IES Y PROPUESTAS CONCRETAS PARA MEJORARLAS EN CINCO AÑOS

Preguntas específicas que se trataron en las mesas:

1. ¿Qué se evaluará?
2. ¿Quién o quiénes se encargarán de generar el instrumento? (instituciones responsables)
3. ¿Qué instancia de gobierno u otra lo solicitará a las IES?
4. ¿Qué instancia dentro de las IES será la responsable de realizar la evaluación diagnóstica?

Indicadores de impacto y seguimiento

1. ¿Quién o quiénes serán los responsables de analizar y dar seguimiento a las evaluaciones realizadas en las IES? (Instituciones, comisión de seguimiento, etc.)
2. Cuánto tiempo se planea para:
 - a. Generar la evaluación diagnóstica
 - b. Responder la evaluación diagnóstica
 - c. Analizar los resultados de la evaluación diagnóstica
3. ¿Qué impacto tendrá tener “buenos” o “malos” indicadores en la evaluación?
4. ¿Cuánto tiempo se planea para cambiar o mejorar los indicadores obtenidos en la evaluación diagnóstica (meses/años)?
5. ¿Quién o quiénes podrán dar capacitación y/o asesorías para mejorar los indicadores obtenidos en la evaluación diagnóstica? (Instituciones, comisión de capacitación, etc.)

Consideraciones para la evaluación diagnóstica

1. Acceso y participación equitativa
2. Ambiente académico inclusivo y libre de sesgos
3. Apoyo institucional al desarrollo académico
4. Mentoría y redes de acompañamiento
5. Crecimiento personal y bienestar integral
6. Políticas institucionales y compromisos explícitos

2E y 2F: Dimensión de género en la investigación en CHTI.

Objetivo general:

Generar un documento de GUÍA O TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA INCLUIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN EN CHTI Y PROPUESTAS CONCRETAS PARA MEJORAR EN CINCO AÑOS

2G y 2H: Términos de referencia para incluir dimensión de género en la docencia y la comunicación en CHTI.

Objetivo general:

Generar un documento de GUÍA O TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA INCLUIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA DOCENCIA EN CHTI Y PROPUESTAS CONCRETAS PARA MEJORAR EN CINCO AÑOS

Preguntas específicas:

1. ¿Quién o quiénes se encargarán de generar los términos? (instituciones responsables)
2. ¿Qué instancia lo pondrá en práctica?

Indicadores de impacto y seguimiento

1. ¿Quién o quiénes serán los responsables de analizar y dar seguimiento a la realización de las guías?
2. Cuánto tiempo se planea para:
 - a. Generar la guía
 - b. Aplicación
 - c. Analizar los resultados de la guía
3. ¿Los “buenos” o “malos” indicadores en la evaluación diagnóstica tendrán impacto en los proyectos o propuestas de esta guía?
4. ¿Quién o quiénes podrán dar capacitación y/o asesorías para ayudar a incluir la dimensión de género en la investigación?

Ejemplos de términos para la investigación con perspectiva de género

Fomentar proyectos que:

- Analicen desigualdades biomédicas y sociales desde el enfoque de género.
 - Incluyan a mujeres como sujetos de estudio sin sesgos.
 - Visibilicen las contribuciones históricas de mujeres en la ciencia y las humanidades.
- Incluir el análisis de género como criterio de evaluación en convocatorias de financiamiento.
 - Promover publicaciones científicas en revistas que acepten y valoren la transversalización de género.
 - Enfoque de género en comités de bioética y de investigación.
 - Incentivos para integrar equipos diversos.
 - Apoyo a emprendimientos científicos liderados por mujeres.
 - Indicadores de género en sistemas de innovación.
 - Evitar sesgos sexistas en la elección de muestras, definición de variables o uso de categorías como “neutral” lo masculino
 - Incluir análisis diferenciado por sexo/género cuando sea relevante (en estudios médicos, tecnológicos, sociales, etc.).
 - Promover metodologías cualitativas y cuantitativas con enfoque crítico de género.

Comentar las diferencias en

- Ciencias Biomédicas y de la Salud
- Ciencias Exactas: Física, Química, Matemáticas, etc.
- Tecnología e Innovación
- Humanidades

Divulgación científica con enfoque de género

- Diseñar estrategias de comunicación pública de la ciencia que visibilicen a mujeres investigadoras, promuevan modelos inclusivos y eviten estereotipos.
- Crear espacios de diálogo entre ciencia, políticas públicas y comunidades para maximizar el impacto social con equidad
- Ofrecer formación sistemática a estudiantes, investigadoras/es y personal técnico en: epistemologías feministas, métodos de investigación con enfoque de género, análisis crítico de datos desagregados.
- Incorporar la perspectiva de género en cursos de metodología, ética de la investigación y seminarios de tesis.

Establecer líneas de investigación específicas sobre género en cada disciplina. Indicadores de impacto y seguimiento

- Publicar reportes periódicos de avance e impacto de las políticas implementadas

Anexo 3. Marco normativo, declaraciones y compromisos vigentes en México.

[Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación \(LGHCTI\)](#)

[Reglamento interior de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación](#)

[Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores](#)

[Plan Nacional de Desarrollo 2025-230](#)

[Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación](#)

[Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#)

[Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#)

[Declaración y Plataforma de Acción de Beijing - México, a 30 años de la firma](#)

[Compromiso de Tlatelolco](#)

[Cartilla de los Derechos de las Mujeres](#)

[Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)

[Ley General de Educación Superior](#)

[Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo del Personal Docente de la Secretaría de Educación Pública](#)

[Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Educación Superior](#)

Anexo 4. Algunas buenas prácticas internacionales para incentivar la integración del análisis de género en CHTI.

Alemania

[German Research Foundation](#)

Canadá

[Canadian Institute of Health Research](#)

Dinamarca

[The Association for Gender Research in Denmark](#)

Estados Unidos

[US National Institutes of Health](#)

Unión Europea

[Gender Equality in Horizon 2020](#)

[Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research.](#)

[Gendered Innovations 2. How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation.](#)

Reino Unido

[Athena SWAN Charter](#)

Anexo 5. Algunas guías y metodologías para incorporar la dimensión de género en CHTI.

Guidelines for Intersectional Analysis in Science and Technology: Implementation and Checklist Development. L Schiebinger, MW Mielsen, E Gissi, S Heidari, R Horton, KC Nadeau, D Ngila, SU Noble, HY Paik, GA Tadesse, EY Zeng, J Zou, J Marsh European Science Editing, 51 (2025), e162102.

[Guidelines for Intersectional Analysis in Science and](#)

[Technology: Implementation and Checklist Development](#)

El género en la investigación (2011), La Unidad de Investigación e Innovación de la Comisión Europea y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación Español.

https://www.csic.es/sites/default/files/2023-01/manual_de_genero_en_la_investigacion.pdf

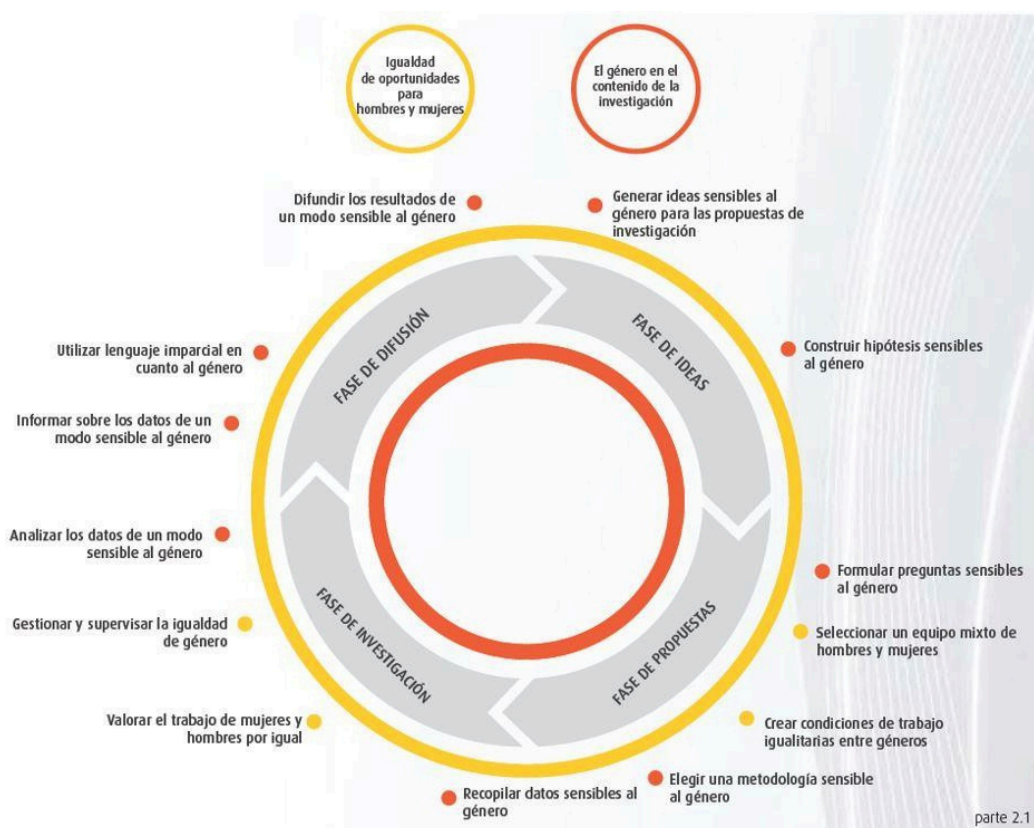


Fig. 1. Género en la investigación - Herramientas y Formación - Género en la investigación como marca de excelencia por parte de la Dirección General de Investigación © Comunidades Europeas, 2009. © Ministerio de Ciencia e Innovación, España, 2011.

Anexo 6. Algunos recursos por disciplina o área del conocimiento.

Química

SAICM Enfoque estratégico internacional para el manejo de químicos. Reporte sobre efectos de sustancias químicas en mujeres y política pública para disminuirlos. [Women, Chemicals and the SDGs | SAICM Knowledge](#) [Women, Chemicals and the SDGs | SAICM Knowledge](#)

Biología

Ornitologías es un grupo de mujeres biólogas científicas que promueve formas más justas de trabajar, que amplíen la diversidad de personas, ideas, propuestas y conocimientos en la ornitología. [Ornitologías](#)

Challenges of female microbial ecologists at different stages of their academic life: A Mexican perspective. Souza, V., López-Lozano, N. E., Escalante, A. E., Vázquez-Rosas-Landa, M., & Olmedo-Alvarez, G. (2025). Trends in Microbiology, 33(4), 375–377. <https://doi.org/10.1016/j.tim.2024.11.002>

Física

GENERA es un proyecto Horizon 2020 para la continuidad, monitoreo y mejora de planes de equidad de género en instituciones de investigación y organizaciones en el campo de la física. [GENERA](#)

Plan de equidad de género de CERN. [GEP - CERN Gender Equality Plan](#)

Gender Gap in Science, un enfoque global sobre la brecha de género en las ciencias matemáticas, informáticas y naturales: ¿cómo medirla, cómo reducirla? [Gender Gap in Science](#) [Gender Gap in Science](#)

GEIRICA (Implementación de la Igualdad de Género en Instituciones de Investigación: un Enfoque Colaborativo) se implementó con financiación del programa de Desarrollo de Relaciones Bilaterales de los Fondos AEMA y Noruega para el período 2009-2014.
<https://www.basnetforumas.eu/wp-content/uploads/2018/04/Science-Innovation-and-Gender.pdf>

Actas de la Conferencia Internacional «Ciencia, Innovación y Género». La conferencia está dedicada al centenario de la obtención del segundo Premio Nobel de Marie Sklodowska Curie y a recuperar evidencias de buenas prácticas en ciencia sobre dimensión y perspectiva de género.

<https://www.basnetforumas.eu/wp-content/uploads/2018/07/Dalia-Satkovskiene-Gender-Equality-Implementation-in-Research-Institutions-A-Collaborative-Approach.-GEIRICA-Project>
<https://www.basnetforumas.eu/wp-content/uploads/2018/07/Dalia-Satkovskiene-Gender-Equality-Implementation-in-Research-Institutions-A-Collaborative-Approach.-GEIRICA-Project-Results.pdf>

STEP UP es una comunidad en USA vinculada a la Sociedad Americana de Física (APS) de docentes de física, investigadores y sociedades profesionales que diseñan clases de física para bachillerato con el fin de empoderar a las y los docentes, generar un cambio cultural e inspirar a las mujeres jóvenes a estudiar física en la universidad. [Home - Step Up](#)

Programas de Mentoría en Física vinculados a la Sociedad Americana de Física (APS)

[Physics mentoring programs](#)

Women's and men's career choices in astronomy and astrophysics. Ivie, R., White, S., & Chu, R. Y. (2016). Physical Review Physics Education Research, 12(2), 020109.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevPhysEducRes.12.020109>

Matemáticas

Journeys of Women in Mathematics

[Journeys of Women in Mathematics Full Length Version](#)

International Commission on Mathematical Instruction. Gender/Sexuality and Mathematics publications.

[Gender/Sexuality and Mathematics Publications](#)

Gender Gap in Mathematical, Computing and Natural Sciences [Gender Gap in Science](#)

Girls Who Code [Girls Who Code](#).

Committee for Women in Mathematics [Data Base of good practices to reduce the gender gap in science](#)
[Data Base of good practices to reduce the gender gap in science](#)

Ingeniería

Gendered Innovations: Engineering Case Studies [Engineering and Technology CaseStudies | Gendered Innovations Engineering and Technology CaseStudies | Gendered Innovations](#)

Ciencias de la Salud y Medicina

Sex and Gender Specific Health: [Sex and Gender Specific Health](#)

Gendered Innovations: Health and Medicine Case Studies [Health & Medicine Case Studies](#)

Medio Ambiente y Cambio Climático

GenderWave: A digitool to support incorporation of gender perspectives into marine research and innovation [GenderWave](#)

Gendered Innovations: Environment Case Studies [Environment | Gendered Innovations](#)

Gender Climate Tracker: El Rastreador de Género y Clima busca monitorear la acción climática con perspectiva de género a nivel global, en particular en relación con la implementación de la política climática de las Naciones Unidas. Además, monitorea la implementación de la acción climática con perspectiva de género en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). [GenderClimate Tracker GenderClimate Tracker](#)

Las mujeres y la reducción del riesgo de desastres. [Las mujeres y la RRD](#)

Anexo 7. Algunos reportes sobre temas de género en CHTI.

SAGA Science, Technology and Innovation Gender Objectives List, UNESCO (2016), Working Paper 1

[SAGA Science, Technology and Innovation Gender Objectives List](#)

Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA toolkit, UNESCO (2017), Working Paper

2 [Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA toolkit](#)

Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA survey of gender equality in science, technology and innovation policies, UNESCO (2018), Working Paper 3

[Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA survey of gender equality in science, technology and innovation policies](#)

Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA survey of drivers and barriers to careers in science and engineering, UNESCO (2018), Working Paper 4

[Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA survey of drivers and barriers to careers in science and engineering](#)

Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation, UNESCO (2018), Working Paper 5

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266102.locale=en>

3rd A-Z guide why gender matters in research and innovation [PORTIA](#)

Gender in science and innovation as a component of inclusive socioeconomic growth

https://portiaweb.org.uk/assets/docs/Portia_OECD.pdf

Gendered Innovations [Gendered Innovations](#)

Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ONU Mujeres (2018) [HACER LAS PROMESAS REALIDAD](#)

The role of Gender-based Innovations for the UN Sustainable Development Goals.

Toward 2030: Better Science and Technology for All

http://gender-summit.com/images/GS6Docs/SDG_Report_FINAL.Jan13.pdf

‘No obstante, ella persistió’: Experiencias laborales de mujeres en STEM en Antofagasta, Chile. Gómez Arizaga, M. P., Navarro, M., Valdivia-Lefort, M., Roa-Tampe, K., Ayma-Chambers, K., Conejeros-Solar, M. L., Negrete, M., Celedón-Gamboa, C., Gómez Arizaga, M. P., Navarro, M., Valdivia-Lefort, M., Roa-Tampe, K., Ayma-Chambers, K., Conejeros-Solar, M. L., Negrete, M., & Celedón-Gamboa, C. (2024). *Psicoperspectivas*, 23(1), 111–123. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol23-issue1-fulltext-3058>

Resistance to Acceptance: The Role of Higher Education in the Integration of STEM Education for Sustainable Development. *Journal for STEM Education Research*.

Nesterenko, M., Mytsyk, H., Petryk, K., Kovachov, S., & Suchikova, Y. (2024). From <https://doi.org/10.1007/s41979-024-00141-0>

UNDRR ROAMC: Hacia la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres para la resiliencia ante el riesgo de desastres en América Latina y el Caribe | UNDRR. (2022, marzo 4).

[UNDRR ROAMC: Hacia la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres para la resiliencia ante el riesgo de desastres en América Latina y el Caribe](#) [UNDRR ROAMC: Hacia la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres para la resiliencia ante el riesgo de desastres en América Latina y el Caribe](#)

Anexo 8. Algunas redes de mujeres científicas de México.

Red Mexicana de Ciencia y Tecnología (Red Mexciteg) - Mexico (2014). Su objetivo es realizar investigaciones, proyectos y propuestas que contribuyan al análisis crítico de la educación, la ciencia, la tecnología e innovación desde una perspectiva de igualdad de género a nivel nacional y estatal; destacar el ingreso, participación, evaluación, promoción y reconocimiento de las mujeres en el sistema de ciencia, tecnología e innovación en México; formular recomendaciones e incidir en políticas públicas para garantizar la equidad en dicho sistema, con acciones a escala local, regional y nacional.

<https://www.facebook.com/RedCiteg>

Mexicanas en las Ciencias. Este grupo es para crear una red cada vez más grande de científicas mexicanas en todas las áreas, y un lugar seguro en el cual se pueda hablar sobre las dificultades y los retos de hacer ciencia siendo mujer mexicana. También para compartir proyectos, ideas, oportunidades y fomentar la sororidad entre las científicas de México.

<https://www.facebook.com/groups/cientificasmx>

Mexicanas en la Ciencia en México. Este grupo es para el intercambio de ideas, eventos, proyectos, convocatorias y discusión de temas de mujeres en la ciencia en México.

<https://www.facebook.com/MujeresEnLaCienciaEnMexico>

Organización de Mujeres en la Ciencia para el Mundo en Desarrollo (OWSD), Capítulo México. Su objetivo es impulsar cambios acelerados y la reducción permanente de la brecha de género en México, en particular en ciencia y tecnología. También promueve activamente el acceso de más mujeres a las áreas científicas y tecnológicas, así como a puestos de liderazgo y toma de decisiones.

[Mexico | OWSD](#) y <https://www.facebook.com/owsdmex>

Mujeres en la Computación. Sección de la Academia Mexicana de Computación que tiene como propósito analizar y crear estrategias para incrementar la participación de mujeres en la Computación en México desde diferentes perspectivas y a diferentes niveles educativos.

[Mujeres en Computación](#) y <https://www.facebook.com/mujerescomputacion>

Mujeres Energizando el Futuro. Red y eventos para impulsar el liderazgo, la participación y el impacto de las mujeres en el sector energético.

<https://www.facebook.com/profile.php?id=61577100388613> y <https://www.energizandoelfuturo.com/>

Red de América Latina y el Caribe de Mujeres para la Reducción del Riesgo de Desastres. (2023). Red para compartir y promover buenas prácticas enfocadas en Ciencia, Tecnología e Innovación para la resiliencia, el liderazgo y la autonomía de las mujeres y las niñas en la reducción del riesgo de desastres, en la región de América Latina y el Caribe. [Las mujeres y la RRD](#)

Red de Mujeres en la Ingeniería (WiE IEEE). Organización para conectar, apoyar e inspirar a mujeres de todo el mundo, y facilitar su incorporación y permanencia en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) [IEEE Women In Engineering](#) .

Algunos capítulos en México: [¿Qué es WIE? - IEEE Universidad Autónoma del Estado de México](#) [¿Qué es WIE? - IEEE Universidad Autónoma del Estado de México](#) y <https://www.facebook.com/WIESeccionMexico/>

Red de Mujeres en TIC (ANUIES). Red para fomentar la participación, el desarrollo y el liderazgo de las mujeres en el campo de las TIC dentro de las IES, a través de programas de capacitación, mentoría, investigación y colaboración, promoviendo la equidad e igualdad de oportunidades y la reducción de la brecha de género en TIC. <https://www.facebook.com/RedMujeresenTic> y <https://mujeres-tic.anui.es.mx/>

Iberoamericanas del futuro. Iniciativa colaborativa que busca tender puentes e inspirar a jóvenes universitarias iberoamericanas de áreas HCTIA para acceder a puestos de trabajo, estudios de posgrado y emprendimientos en el marco de los llamados empleos del futuro en la era digital, con una perspectiva de desarrollo sostenible a escala planetaria y global. <https://iberoamericanasdelfuturo.net/>

Mujeres de Ciencia en Red. Colectivo de profesoras de las Divisiones de Ciencias Básicas e Ingeniería y de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Visibiliza la problemática de las mujeres en áreas STEM y genera vocaciones tempranas, apoya estudiantes de licenciatura y posgrado para que puedan superar los retos sociales a académicos y logren un desarrollo académico y personal. <https://www.facebook.com/mujeresdecienciaenred/#>

Mujer y Ciencia UNAM. El Grupo Mujer y Ciencia de la UNAM, se funda en el 2006 en la Facultad de Medicina UNAM, cuando lleva a cabo el Primer Simposio Ciclo Mujer y Ciencia, UNAM, y co-organiza la 2da Conferencia de Latinoamericanas en las Ciencias Exactas y de la Vida, primera en su género en México. <https://www.facebook.com/groups/mujerycienciaunam>

Anexo 9. Algunas iniciativas de Mentorías CHTI en México.

Red Internacional de Mentoría para Mujeres en STEM (2023). Es una red profesional que promueve la capacitación, intercambio y conexión internacional en mentoría e investigación. En México las investigadoras que han sido parte del Programa de Mentoras en STEM del Consejo Británico, forman parte de esta red.

<https://www.facebook.com/profile.php?id=61559260387583>

Mentoras en la Ciencia (2020-2024). En tres generaciones, el programa del British Council México formó como mentoras a 200 científicas/investigadoras parte del SNII, dotándolas de herramientas que les permitieran acompañar a investigadoras jóvenes en su trayectoria profesional y compartirles buenas prácticas que les permitan llegar a puestos de liderazgo y acceder a financiamiento para sus proyectos de investigación. Posteriormente apoyó la expansión del programa a 25 IES, Centros de Investigación e Institutos de Salud en México. [Mentoras en la Ciencia | British Council México](#)

Programa Institucional de Mentoría STEM de la Universidad de Colima. Programa de mentoría STEM dirigido a jóvenes mujeres de bachillerato que se encuentren cursando el último año. El programa incluye entrenamiento para mentores, mentoras y mentoreadas y ofrece un semestre de mentoría. El programa también busca la mejora de condiciones en ingreso, permanencia y egreso de mujeres en carreras STEM. Contacto: mentoriastem@ucol.mx. Redes sociales: [MentoriaSTEM - Programa Institucional de Mentoría en STEM](#) [MentoriaSTEM - Programa Institucional de Mentoría en STEM](#) y <https://www.facebook.com/profile.php?id=61553777887721>

Programa Institucional de Mentorías para Mujeres en STEM Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR).

El programa consiste en capacitar a profesoras e investigadoras y estudiantes de Educación Superior y Posgrado de la Universidad Autónoma del Carmen para fortalecer sus habilidades blandas y capacidades académicas que les permitan reducir la brecha de género que existe en áreas STEM. El programa incluye capacitaciones para mentoras y mentees, considerando sesiones personalizadas de mentoría. <https://www.unacar.mx/posgrado/posgrado/ment-inicio.php>

- [Convocatoria Mentoras 2024: https://www.facebook.com/share/p/17NDoku9Fz/](https://www.facebook.com/share/p/17NDoku9Fz/)
- [Convocatoria Mentees 2024: https://www.facebook.com/share/p/16K7ZgQjn1/](https://www.facebook.com/share/p/16K7ZgQjn1/)
- [Entrega de reconocimientos convocatoria 2023: https://www.facebook.com/share/p/17jtfXreAs/](https://www.facebook.com/share/p/17jtfXreAs/)
- [Videos de Mentoras y Mentees: https://www.facebook.com/share/v/15h5wY4T8W/](https://www.facebook.com/share/v/15h5wY4T8W/)
- [Presentación del programa con Mentoras y autoridades: https://www.facebook.com/share/p/19fUZ6fiRP/](https://www.facebook.com/share/p/19fUZ6fiRP/)
- [Presentación del Programa con Mentees y autoridades: https://www.facebook.com/share/p/14Fq1CxqWfx/](https://www.facebook.com/share/p/14Fq1CxqWfx/)
- [Segundo Congreso Nacional entre Mentoras y Mentees: https://www.youtube.com/live/kRyOtydbyYY?si=OE4ieEVY-8yAj6l](https://www.youtube.com/live/kRyOtydbyYY?si=OE4ieEVY-8yAj6l), <https://www.facebook.com/share/p/17merN92Uv/>

Programa de Mentorías para Mujeres Estudiantes en Posgrados STEM. Universidad Autónoma Metropolitana. Este es un programa anual que consiste en capacitar a Profesoras-Investigadoras para que den acompañamiento profesional y psicosocial a estudiantes mujeres de posgrados STEM por siete meses. El programa lleva tres generaciones (2023, 2024 y 2025) de Mentoras y Mentees y en enero del 2026 iniciará la cuarta edición.

- **Consulta la convocatoria en:**
https://drive.google.com/file/d/1RDJvSIXaXoXKsW6gdRmW3DRcQBRysR_1/view
- **Dudas e información:** mentorias@izt.uam.mx
- **Video explicativo del programa:** https://www.youtube.com/watch?v=cKtmCzIK0_I

Programa de Mentoría de Mujeres en la Ciencia del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán (INCMNSZ). El INCMNSZ es uno de los Institutos Nacionales de Salud de la Secretaría de Salud de México que brinda atención médica de tercer nivel a adultos. En el INCMNSZ se desarrolla conocimiento de alta especialidad a través de la investigación, la cual a su vez se traduce en la formación de recursos humanos en el área de la salud y se aplica en la atención médica. El programa de mentoría está dirigido a la capacitación de las investigadoras del Instituto (que fungen como mentoras) para el acompañamiento de mujeres estudiantes e investigadoras en sus inicios (mentees) de la misma Institución. El objetivo del programa es fortalecer las habilidades blandas y académicas y reducir la brecha de género en áreas de investigación del INCMNSZ. Este programa apoya el desarrollo profesional de las participantes mediante actividades estructuradas, monitorea y evalúa su progreso, y busca aumentar la confianza y la autoestima de las mentees para que puedan alcanzar su máximo potencial en sus carreras científicas. En el 2023/2024 se llevó a cabo la primera edición y actualmente se está realizando la segunda edición (2025/2026).

<https://www.facebook.com/share/p/1ArXA4eboC/>

- Consulta de convocatorias:

[Mentoras en la Ciencia INCMNSZ Convoca 2024.pdf](#)

Mentoras Politécnicas. Estrategia implementada desde la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del IPN que busca mediante la sensibilización, formación y capacitación de las alumnas politécnicas, desmontar los roles y estereotipos de género que las desvinculan de las ciencias, escenarios y actividades consideradas tradicionalmente como masculinas. [Mentoras](#) | [IPN Oficial](#)

Technolochicas México (Fundación Televisa). Programa dedicado a inspirar y formar a mujeres jóvenes de entre 12 y 17 años en las bases de la programación y las ciencias computacionales, ampliando sus aspiraciones profesionales, fortaleciendo su confianza y dotándolas de habilidades clave que mejorarán su empleabilidad futura. [TECNOLOCHICAS](#)

BécALAS. Programa diseñado para apoyar a mujeres jóvenes que estudian carreras en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. A través de becas de manutención, talleres de liderazgo y mentorías, buscamos fortalecer sus habilidades personales y profesionales, impulsando su crecimiento y permanencia en la educación superior. [BécALAS. Mujeresempoderando mujeres.](#) [BécALAS. Mujeresempoderando mujeres.](#)



Gobierno de México

