



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA  
DE EDUCACIÓN**  
GOBIERNO DEL CHIAPAS

# Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas

## Unidad de Igualdad de Género

Plan de Trabajo 2021-2024

H



## Contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Descripción del CECyTE Chiapas.....</b>	<b>7</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>7</b>
<b>Proposito Institucional.....</b>	<b>7</b>
<b>Misión .....</b>	<b>8</b>
<b>Visión .....</b>	<b>8</b>
<b>Políticas de Calidad, Objetivos de Calidad .....</b>	<b>9</b>
<b>Principios .....</b>	<b>9</b>
<b>Valores .....</b>	<b>10</b>
<b>Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional .....</b>	<b>11</b>
<b>Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres.....</b>	<b>156</b>
<b>Ejercicio 2. Mapa social .....</b>	<b>21</b>
<b>Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones .....</b>	<b>22</b>
<b>Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.....</b>	<b>23</b>
<b>Ejercicio 3.3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios .....</b>	<b>24</b>
<b>Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos (Con qué recursos cuenta la institución). .....</b>	<b>25</b>
<b>Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios. ....</b>	<b>27</b>
<b>Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.....</b>	<b>31</b>
<b>Desarrollo de Plan de Trabajo .....</b>	<b>31</b>
<b>Árbol de Problemas.....</b>	<b>37</b>
<b>Árbol de Objetivos.....</b>	<b>38</b>
<b>Matriz de Indicadores para Resultados.....</b>	<b>39</b>
<b>Indicadores.....</b>	<b>44</b>

## Introducción

La institucionalización de la perspectiva de género, de manera transversal, es el instrumento idóneo para poner en marcha un proceso sistemático que permita la disminución de las brechas de desigualdad y por lo tanto la eliminación progresiva de la desigualdad de género en sus diversas manifestaciones: las asimetrías, la discriminación, la misoginia, la marginación; así como todas las formas de violencia de género dentro de todas las estructuras, las diversas poblaciones, prácticas, procesos y funciones sustantivas de las instancias clave para hacer de la política pública de educación, en unión con la política pública de igualdad de género, un mecanismo muy poderoso para generar una transformación de las mentalidades, de la cultura y de las prácticas, en materia de relaciones de género; para promover la igualdad de género.

Señalar, visibilizar, denunciar, esas desigualdades de género tanto al interior de las Instituciones de Educación Media Superior, como Superior; así como de la sociedad en su conjunto; y promover las medidas necesarias para construir esta igualdad social debe ser el objetivo de un plan integral de la igualdad de género, que aborde la problemática de manera conjunta y transversal, atendiendo de manera coordinada, todas las actividades desarrolladas por la institución; de tal forma que tenga alcance sobre todas y cada una de las personas que participan de la vida: estudiantes, profesores(as), investigadores(as), trabajadores(as) administrativos(as), funcionarios(as) y autoridades; y de tal forma que, además, logre un importante impacto sobre la vida social amplia de nuestro país.

Los elementos básicos de la teorización en torno al género permiten afirmar que el patrón binario de género y su desigual distribución de poder, que colocan a hombres y mujeres en posiciones sociales de dominación y subordinación respectivamente, no responden las características asociadas con la naturaleza, sino a los estereotipos culturalmente





creados y mandados en un orden de género que resulta ominoso y opuesto a los principios de igualdad democrática, que quieren construir las sociedades actuales. Reconocer el carácter cultural y por tanto construido y en consecuencia desmontable de un orden social que establece desigualdades tan nocivas para el pleno desarrollo de la sociedad en su conjunto y de todas y cada una de las personas que constituimos nuestra comunidad política es, pues, no sólo posible sino indispensable en una sociedad que apela a los principios de igualdad y racionalidad en sus formas de organización y convivencia. La normatividad y reglamentación que constituyen el marco jurídico que sustenta la obligatoriedad de poner en marcha un plan de igualdad, el cual es producto no sólo de los valores democráticos de la comunidad política nacional, sino que, en concordancia, coincidiendo con ello y sustentándolo, está el conocimiento científico, que lo avala; el conocimiento en torno a la teoría de género producido tanto por la sociología, la antropología y otras disciplinas científicas. El análisis y comprensión de las causas y efectos de la desigualdad de género en nuestras sociedades actuales, y en la mexicana en particular, hacen posible y necesaria la incorporación de un Plan de Igualdad Institucional, como instrumento

M

fundamental para transformar a las propias Instituciones Educativas de Nivel Medio Superior y Superior, y el impacto que éstas tienen en la vida de nuestro país.

Es a través de la Secretaría de la Igualdad de Género, sustentado en el Decreto por el que se establece la Creación de las Unidades de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado en el Periódico Oficial No. 136 tomo III, de fecha 11 de noviembre del 2020, la creación al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal. Es por ello que con fecha 05 de marzo de 2021, que un acto protocolario se llevó a cabo la Instalación de Unidad de Género en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas, para garantizar primordialmente los derechos humanos de las y los servidores públicos de nuestra institución, representando oportunidades de desarrollo personal dentro de las políticas públicas en materia de educación e impulsar la participación por igual, sin distinción alguna.

La promoción de la igualdad en el trato de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas, trámites y servicios, es un compromiso asumido por la Unidad de Igualdad de Género siendo una instancia normativa designada para proponer y verificar el desarrollo de políticas y estrategias para la institucionalización de la perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad de Género, se encargará de coadyuvar en la formación y capacitación para la comprensión y aplicación de la perspectiva de género y la transversalidad de género. Es por ello que se trabajará para realizar nuevos modelos de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres niñas, niños y hombres.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**  
GOBIERNO DE COAHUILA DE ZARAGOZA





### **Descripción del CECyTE Chiapas.**

El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas (CECyTE Chiapas), tiene por objeto impartir e impulsar la Educación Media Superior Tecnológica en la Entidad, desde la que se propicia la mejor calidad y vinculación con las necesidades educativas de desarrollo regional y nacional. Se rige por lo dispuesto en la Ley General de Educación, por la Constitución Política del Estado de Chiapas y por las normas que de estas emanen, así como por los planes de organización académica que se determinen. Imparte educación de nivel medio superior, con personal académico y administrativo calificado, en las modalidades de bachillerato tecnológico, técnico profesional y técnico básico. Acredita y gestiona ante la Secretaría de Educación Pública la certificación del saber demostrado. Además, establece convenios de colaboración para vincular a los alumnos del CECyTE Chiapas con el sector productivo de bienes, servicios y actualmente con los ámbitos académicos y de investigación.

### **Antecedentes**

El 19 de octubre de 1993, el Gobierno del Estado de Chiapas suscribió con la Secretaría de Educación Pública el Convenio de Coordinación para la Creación, Operación y Apoyo Financiero del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas. Y mediante Decreto No. 218, publicado en el Periódico Oficial No. 321, Tomo CII, de fecha 22 de junio de 1994, con la finalidad de contribuir con el fortalecimiento y desarrollo académico y cultural de las regiones que se encuentran diseminadas en la geografía del Estado de Chiapas, se crea el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas.

Posteriormente, mediante Decreto No. 398, publicado en el Periódico Oficial No. 379, Tomo II, de fecha 30 de agosto de 2006, y con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 23 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chiapas, se reformó el Decreto de Creación del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas, llevándose a cabo la actualización de la integración y conformación de la Junta Directiva, estableciéndose además la figura del Presidente de la Junta de Gobierno; asimismo se creó el órgano de vigilancia del CECyTE Chiapas.

### **Propósito institucional:**

El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas, tiene por objeto impartir e impulsar la Educación Media Superior Tecnológica en la Entidad.

### **Misión**

Formar técnicos profesionales mediante bachillerato bivalente, con un modelo educativo de calidad, que incidan en el desarrollo de la sociedad.

### **Visión**

En el 2024, ser una Institución de Educación Media Tecnológica, reconocida por su calidad y el posicionamiento de nuestros egresados en los sectores productivos.



## **Políticas de Calidad.**

Satisfacer las necesidades de nuestros alumnos.

Mantener la oferta educativa del CECyTECH.

Incrementar la competitividad académica.

Cumplir con la eficacia de nuestros procesos.

## **Objetivos de Calidad.**

Lograr el 85% de satisfacción del alumno.

Fortalecer el Conocimiento Académico del subsistema.

Mantener a los Planteles en el Sistema Nacional de Bachillerato. (SNB)

Lograr el 90% de cumplimiento de los indicadores de calidad establecidos en los procedimientos.

## **Principios**

- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Congruencia
- Liderazgo

## Valores

- Igualdad
- Respeto
- Honestidad
- Equidad
- Compromiso



A continuación, presentamos, 4 ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación.

### Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Identificar las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución.

Nota: Se realizaron entrevistas, encuestas y cuestionarios a todo el personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas, y se interpretó de la siguiente manera:

Factores de contexto <sup>1</sup>	de Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Nueva infraestructura administrativas propias y cómodas	Tranquilidad, seguridad, estabilidad, ambiente agradable, compañerismo, formalización de trabajo en equipo.	No existen puertas amplias y rampas de acceso para personas con alguna comorbilidad y embarazos y acceda con mayor facilidad para evitar accidentes. Espacios reducidos y falta de privacidad y alta probabilidad de contagios.	Tranquilidad, seguridad, estabilidad, ambiente agradable, compañerismo, formalización de trabajo en equipo.	No existen puertas amplias y rampas de acceso para personas con alguna comorbilidad y acceda con mayor facilidad para evitar accidentes. Espacios reducidos y falta de privacidad y alta probabilidad de contagios	Tranquilidad, seguridad, estabilidad, ambiente agradable, compañerismo, formalización de trabajo en equipo.	Tranquilidad, seguridad, estabilidad, ambiente agradable, compañerismo, formalización de trabajo en equipo y alta probabilidad de contagios
	Estacionamiento	Comodidad, tranquilidad.	Falta de acceso insuficiente de estacionamiento lo que provoca	El personal administrativo no cuenta con los espacios de	Falta de acceso insuficiente de estacionamiento lo que provoca	Seguridad, tranquilidad	Falta de acceso insuficiente de estacionamiento o lo que





			stress, preocupación. Riego de ser víctima de acoso. Asalto y violencia al salir por las noches.	estacionamientos	stress, preocupación. Riego de ser víctima de acoso. Asalto y violencia al salir por las noches.		provoca stress, preocupación. Riego de ser víctima de acoso. Asalto y violencia al salir por las noches.
Conexión a Internet en los planteles	Mejor desempeño de las actividades académicas y administrativas.	Genera retraso en las actividades administrativas y seguimiento a las agendas de trabajo. Genera gasto personal por uso de su telefonía personal.		Mejor desempeño de las actividades académicas y administrativas	Genera retraso en las actividades administrativas. Genera gasto personal por uso de su telefonía personal.	Mejor desempeño de las actividades académicas y administrativas.	Genera retraso en las actividades administrativas y seguimiento a las agendas de trabajo. Genera gasto personal por uso de su telefonía personal.
Mantenimiento a las infraestructuras	Bienestar y seguridad en el clima laboral para las actividades académicas, administrativas y personales.	Incomodidad si falla o se descompone algún bien.  Stress y problemas de salud.		Bienestar y seguridad en el clima laboral para las actividades académicas, administrativas y personales.	Incomodidad por no tener acceso a ciertas áreas, y retraso en las actividades.  Stress y problemas de salud.	Bienestar y seguridad en el clima laboral para las actividades académicas, administrativas y personales.	Incomodidad por no tener acceso a ciertas áreas, y retraso en las actividades.  Stress y problemas de salud.
Rampas para personas en situación de discapacidad.	Preocupación por no contar con todos accesos adecuados en todos los planteles	Carencia de rampas para uso de personas con capacidades diferentes y mujeres embarazadas.		Preocupación por no contar con los espacios adecuados.	Carencia de rampas para uso de personas con capacidades diferentes.	Preocupación por no contar con los espacios adecuados.	Carencia de rampas para el uso de personas con capacidades diferentes.



	Contar con los servicios de agua entubada	Genera un estado de bienestar y estabilidad en la salud física y emocional	Incomodidad y desencadenamiento de problemas de salud como cistitis, infecciones vaginales, etc. Nerviosismo stress y preocupación	Genera un estado de bienestar y estabilidad en la salud física y emocional	Problemas de salud en próstata y riñones.	Genera un estado de bienestar y estabilidad en la salud física y emocional.	Incomodidad y desencadenamiento de problemas de salud como cistitis, infecciones vaginales, etc. Nerviosismo stress y preocupación y Problemas de salud en próstata y riñones.
	Cámaras en las áreas administrativas de oficinas centrales	Confianza, seguridad, recopila datos importantes de las instalaciones para toma de decisiones.	Temor por ser grabadas cuando alguna persona platica un problema personal. Incomodidad y falta de privacidad	Confianza, seguridad, recopila datos importantes de las instalaciones para toma de decisiones.	Temor por ser grabados cuando alguna persona platica un problema personal. Incomodidad y falta de privacidad.  Miedo a ser evidenciados.	Confianza, seguridad, recopila datos importantes de las instalaciones para toma de decisiones.	Temor por ser grabados cuando alguna persona platica un problema personal. Incomodidad y falta de privacidad.  Miedo a ser evidenciados.
	Agua para consumo del personal	Tranquilidad e hidratación permanente, estabilidad en la salud.	Irritabilidad e infecciones urinarias.	Tranquilidad e hidratación permanente, estabilidad en la salud.	Irritabilidad.	Tranquilidad e hidratación permanente, estabilidad en la salud.	Irritabilidad.
<b>Económicos</b>	Desigualdad salarial	Seguridad económica y bienestar personal y laboral	Desigualdad en la percepción de salario en razón de género.	Seguridad económica y bienestar personal y laboral	Poco reconocimiento entre sus pares en promoción a	Seguridad económica y bienestar personal y laboral	Poco reconocimiento entre sus pares en promoción a





					mejores salario s.		mejores salario s.
	Incentivos; puntualidad y asistencia, canasta básica, días económicos, despensa, eficiencia en el trabajo, etc.	Bonos e incentivos y prestaciones que ayudan a las trabajadoras a su bienestar.  Estimulo en el desempeño laboral.	N/A	Bonos e incentivos y prestaciones que ayudan a los trabajadores a su bienestar. Estimulo en el desempeño laboral.	N/A	Bonos e incentivos y prestaciones que ayudan a los trabajadores a su bienestar.  Estimulo en el desempeño laboral.	N/A.
	Combustible para traslado de personal	Agilización y comodidad para la realización de actividades designadas de acuerdo al presupuesto asignado.	Poco acceso a este recursos lo que lo que provoca molestias por el poco acceso de uso exclusivo para vehículos oficiales.	Agilización y comodidad para la realización de actividades designadas de acuerdo al presupuesto asignado.	Poco acceso a este recursos lo que lo que provoca molestias por el poco acceso de uso exclusivo para vehículos oficiales.	Agilización y comodidad para la realización de actividades designadas de acuerdo al presupuesto asignado.	Poco acceso a este recursos lo que lo que provoca molestias por el poco acceso de uso exclusivo para vehículos oficiales.
	Prestaciones; prima vacacional, aguinaldo	Mejora en la economía familiar y en el bienestar personal.	N/A	Mejora en la economía familiar y en el bienestar personal.	N/A	Mejora en la economía familiar y en el bienestar personal.	N/A
<b>Sociales</b>	Valores: honestidad, compromiso, disciplina.	Profesionalismo, compromiso, empatía y respeto	Víctimas de violencia laboral, sexual. Falta de justicia	Profesionalismo, compromiso, empatía y respeto	Falta de respeto, descortesía, agresividad	Profesionalismo, compromiso, empatía y respetos	Víctimas de violencia, discriminación y burlas.
	Seguridad para las y los trabajadores	N/A	Riesgo de violencia, violencia sexual, asaltos, vejaciones	N/A	Riesgo de violencia física, asaltos	N/A	Riesgo de violencia, violencia sexual, asaltos, vejaciones,





	Eventos deportivos y culturales Regional, estatal y nacional para el personal sindicalizado).	Integración y convivencia, fomento de la cultura laboral, fomento de valores y distracción.  Fomento de la salud física y emocional.  Se cuenta con un equipo de futbol soccer femenino.	Mayor participación en eventos culturales derivado del rol productivo y reproductivo.	Integración y convivencia, fomento de la cultura laboral, fomento de valores y distracción.  Fomento de la salud física y emocional.	Irritabilidad, estrés y molestia porque no todos participan en estos eventos.	Integración y convivencia, fomento de la cultura laboral, fomento de valores y distracción.  Fomento de la salud física y emocional.	Irritabilidad, estrés y molestia porque no todos participan en estos eventos.
<b>Políticos</b>	Protección y apoyo a madres para el cuidado de los hijos e hijas. (guarderías)	Bienestar emocional, calma, seguridad, protección.	No siempre se cuenta con el servicio y se está en lista de espera.  Bajo rendimiento por estar pensando en problemas domésticos	Bienestar emocional, calma, seguridad, protección	No tan importante ya que en su mayoría piensan que con el aporte económico es suficiente. Muy poca importancia toda vez que ellos delegan las obligaciones en las mujeres	Bienestar emocional, calma, seguridad, protección	No tan importante ya que en su mayoría piensan que con el aporte económico es suficiente. Muy poca importancia toda vez que ellos delegan las obligaciones en las mujeres
	Sindicatos	Organización y exigencia de los derechos laborales	Falta de reconocimiento de liderazgo de las mujeres.	Organización y exigencia de los derechos laborales	N/A	Organización y exigencia de los derechos laborales. Reconocimiento a su identidad de género.	N/A



Capacitaciones permanentes; fortalecimiento humano y redacción	Fortalecer sus capacidades para el óptimo desarrollo de las actividades laborales diarias.	Limitado número de participaciones en temas de interés para el bienestar y desarrollo personal.	Mayor participación a la capacitación.	Apatía desgano y	Igualdad para que todo tomen los cursos.	Apatía
Acuerdos y convenios con instituciones públicas y privadas para mejorar el bienestar	Mejoramiento personal al acceder con beneficios por pertenecer como trabajadora del Colegio.	Limitados beneficios específicamente para las mujeres	Reconocimiento al beneficiarse con una capacitación y/o prestación.	Falta de compromiso al no participar.	Reconocimiento y crecimiento profesional.	Igualdad.
Libertad de expresión	Proponer ideas para mejorar las actividades laborales, sin ser limitadas.	Sanciones por expresar verdades y sentimientos.	Mayor participación en la toma de decisiones.	Incremento a la indiferencia.	Seguridad y tranquilidad por expresar sus ideas.	Miedos y opresión.
ideologías religiosas	Apertura de ideas diferentes	Discriminación y temores al no coincidir con la misma religión y el fanatismo.	Apertura a ideas nuevas	Rechazo al no coincidir con las ideas.	Libre de expresión	Miedos por expresar lo que sienten.
Toma de decisiones en círculo directivo	Seguridad, confianza y participación de las mujeres que están en puestos de alta dirección, con el respaldo del titular.	Desigualdad por no creer en las mujeres con capacidades para liderar.	Crecimiento profesional, apoyo y bienestar	Reconocimiento y buen trato solo por ser hombres.	Inclusión a sus opiniones y participación en la toma de decisión laboral.	Poca participación.

## Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con los alumnas y alumnos.

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto <sup>2</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Uso de las tecnologías con equipos de Cómputo de la institución.	Hacer más eficiente el desempeño de las actividades del personal docente y administrativo y dotar de herramientas que permitan facilitar el aprovechamiento académico.	Incumplir, desactualización, tiempos prolongados para cumplir.	Alto rendimiento, facilidad de aprendizaje.	Desinterés y no conclusión de los estudios de nivel media superior.	Efectividad en los trabajos a realizar, agilización de entrega de tareas.	Incumplimiento de entrega de tareas y baja del plantel.
	Internet	Agilización y mayor facilidad de trabajo para investigaciones, tareas, etc.	Desinterés, apatía y falta de compromiso.	Cumplimiento de las actividades académicas.	Poco interés en el desarrollo académico y disminución del aprendizaje.	Mayor desempeño.	Falta de interés en concluir los estudios.
	Libros, impresiones y copias	Aprendizaje metodológico centrándose en los temas de interés.	Son muy caros y no todos cuentan con el recurso económico para adquirirlos.	Enseñan de forma metodológica, divertida y más dinámica	Desinterés y dificultad para la enseñanza-aprendizaje.	Proporciona facilidad de aprendizaje.	Son muy caros y no hay recursos para comprarlos.





	Celulares	Facilidad de comunicación y rapidez para el aprendizaje.	No todas las alumnas cuentan con estos dispositivos.	Agilización para comunicarse y rapidez en la entrega de actividades escolares.	No tienen las posibilidades de comprar teléfonos celulares.	Mayor comunicación y atención de actividades laborales y académicas.	No tienen acceso a diversos conocimientos por no contar con teléfonos celulares.
	46 Planteles, ubicados en 15 regiones socioeconómicas.	Al tener mayor cobertura en el Estado, motiva y facilita el acceso de continuar estudiando.	Espacios educativos o planteles demasiado distantes, ocasionando inseguridad.	Accesibilidad para los hombres permitiéndoles continuar con sus estudios.	Los jóvenes se involucran en otras distracciones no favorables al crecimiento personal.	Mayor posibilidad de estudiar.	Desinterés y pocas oportunidades de crecimiento personal.
<b>Sociales</b>	Relación de los padres y madres.	Fortalece la autoestima, seguridad y confianza.	Miedo a la soledad, desinterés, baja autoestima.	Proyecta seguridad y confianza para concluir sus estudios.	Ansiedad, soledad y buscan otras distracciones.	Alta autoestima al contar con el apoyo del padre y madre.	Conflicto al no tener el respaldo de alguno de sus padres.
	Información sobre temas sexuales.	Al estar informados concluye sus estudios, siendo poco probable un embarazo.	Embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.	Control sobre su sexualidad y responsabilidad al ejercerlo.	Deserción escolar por hacerse cargo de su paternidad.	Aceptación sobre su sexualidad y responsabilidad para ejercer su sexualidad.	Desconocimiento o en derechos sexuales, rechazo, odio de la sociedad.
	Cambios de domicilio.	Si el cambio fue a la ciudad tiene mejores posibilidades de continuar con sus estudios y mejora su calidad de vida.	Si el cambio a una distancia retirada del plantel se le dificulta continuar con sus estudios, ya sea por el acceso y/o falta de transporte público.	Si su domicilio está cerca de un plantel, concluirá sus estudios.	Al no tener acceso algún plantel, no logrará la terminación de sus estudios y su nivel vida será precaria.	Que las carreras que elijan tengan la cercanía que necesitan.	No concluir con una carrera que le sea de su agrado.



<b>Económicos</b>	Oportunidades de crecimiento laboral	Al egresar con carreras técnicas bivalentes cuentan con mayor credibilidad en el ámbito laboral y pueden continuar con estudios universitarios.	Migración de mujeres de las zonas rurales para mejores oportunidades laborales y trabajos mal remunerados.	Oportunidades diversas al contar con una carrera técnica y continuar con estudios superiores.	Bajo nivel de autoestima, irritabilidad y ansiedad, nulo poder adquisitivo.	Amplias oportunidades.	Desanimo, baja nivel de autoestima.
	Becas para los alumnos	Las alumnas del Colegio cuentan con la Beca Benito Juárez con un apoyo bimestral de 3,360 pesos a los alumnos y alumnas que estudian el nivel medio superior. Ayudan al gasto familiar.	Deserción escolar.	Tranquilidad y terminan sus estudios al contar con un apoyo económico.	El apoyo económico recibido es utilizado en diversiones.	Mejoramiento y más oportunidades de finalizar sus estudios.	El recurso económico no es aprovechado de la mejor manera.
	Pláticas informativas y motivacionales para mujeres.	Permitirá fortalecer el conocimiento y defender sus derechos.	Falta de conocimiento y desarrollo, así como el bajo desempeño laboral.	Sensibilizarlos para que respete los derechos de las mujeres y niñas.	Apatía por conocer que las mujeres merecen respeto y equidad.	Conocer los derechos de igualdad de género en toda la amplitud del tema.	Conformismo social.
	Capacitación al personal	Crecimiento laboral.	Desgano	Crecimiento laborar.	Desanimo	Crecimiento laborar	Desanimo



<b>Políticos</b>	Participación de las mujeres en puestos de elección popular.	Oportunidades para incidir en políticas que beneficien a las mujeres.	Mayores derechos toda vez existen mayor presencia de participación de hombres.	Presente propuestas que generen equidad.	Apatía y desinterés en los temas de beneficio social.	Igualdad de derechos en todos los aspectos.	Miedos de no ser tratados de forma igual a los heterosexuales y que no se respete su orientación sexual.
	Conflictos internos	Buscar el lugar y el momento adecuado para solucionar los problemas y evitar la confrontación.	Bajo desempeño.	Esforzarse y dar todas las alternativas de solución.	Incomodidad, bajo rendimiento.	Ser tratados con igualdad y respeto.	Incomodidad al solucionar estos temas.







**Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones**  
**Marca con una X quién hace qué?**

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	*	
Limpieza de los espacios institucionales	*	
Planear los calendario de ejecución de gastos		*
Vigilancia y seguridad de las institucionales		*
Planear las actividades de las institución	*	*
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		*
Lavado de trastes de oficinas	*	
Organizar documentos	*	*
Sacar copias	*	*
Recepción de documentos	*	*
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	*	*
Confirmación de asistencia a eventos	*	*
Traslado de materiales		*
Conducción de eventos	*	*
Mantenimientos de equipos de computo		*
Control de los recursos financieros	*	*
Seguimiento y control de mobiliario		*
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		*
Pago y control de nóminas	*	
Control de sistemas de informática		*
Recepción de correspondencia	*	*
Atención telefónica	*	*
Control de bienes materiales		*
Asistentes particulares	*	*
Asesor	*	*
Ordenar archivos	*	*
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	*	
Distribución de materiales de oficina	*	*
Atención a los asuntos jurídicos	*	*
Comité de adquisiciones	*	*
Control de recursos financieros	*	*
Control y asignación de presupuestos públicos	*	*
Decisiones en el subcomité sectorial	*	*
Integrar y revisar cuenta pública	*	*
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	*	
Otras		

H

**Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
Cuidar de los hijos/as Mantener limpia la casa Educar de los hijos/as Supervisar actividades escolares de los hijos/as Preparar alimentos Atender al esposo Fortalecer los lazos familiares Atender a los hombres Actividades en el espacio doméstico Trabajo no remunerado Estar siempre arreglada Ser fuerte y valiente Ser amorosa, cariñosa Sumisa Responsable Trabajadora Tener dignidad Fiel	Proteger a la familia Mantener a la familia Ser el jefe de familia Mantener los gastos de la casa Proveer a la familia Reparar Construir Educar Actividades en el espacio público Trabajo remunerado Ser el progenitor Ser fuerte No llorar Machista Tener decisiones propias Galán, guapo, atractivo Tienen más fuerza



### Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.

En equipo se analiza los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otros. **Marca con una X quién hace qué**

Actividades	Mujeres	Hombres
<b>Reproductivas</b>		
Ama de casa	X	
Estéticas y negocios pequeños	X	
Limpieza (Espacios privados y públicos)	X	
Cocinar	X	
Educar a los hijos	X	
Responsabilidad en la salud sexual	X	
Cuidado de personas	X	
<b>Productivos</b>		
Trabajo doméstico	X	
Mantenimiento del hogar	X	
Profesionistas	X	X
Albañil		X
Chofer		X
Pesca		X
Ganadería		X
Agropecuaria		X
Venta por catálogo	X	
Venta de alimentos	X	X
Servicio de mantenimiento		X



**Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos con que cuenta la institución.**

Recursos <sup>3</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Equipos de computo	x	x	x	x	Cuentan con herramientas adecuadas para el trabajo.	Cuentan con herramientas adecuadas para el trabajo.	No hay mujeres titulares en el departamento de informática.	Tienen más oportunidades
Vehículos institucionales	x	x		x	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	No hay mujeres contratadas para cumplir la actividad de realizar traslados	Están asignados previamente para hombres.
Inmuebles (oficinas centrales y planteles)	x	x	x	x	Las mujeres se benefician de los inmuebles de manera igual.	Los hombres se benefician de los inmuebles de manera igual.	Ambos pueden llevar el control.	Ambos pueden llevar el control.
Muebles (escritorios, archiveros, mesas...)	x	x	x	x	Las mujeres se benefician.	Los hombres se benefician.	Hay mujeres contratadas.	Hay hombres contratados.
Recursos materiales	x	x	x	x	Las mujeres se benefician	Los hombres se benefician	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control.
Prestaciones laborales (Seguro Social, Infonavit, Fonacot, Afore, Seguros)	x	x	x	x	Las mujeres se benefician	Los hombres se benefician	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control.
Permiso de paternidad y maternidad	x	x	x	x	Las mujeres se benefician	Los hombres se benefician	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control.
Permisos para el cuidado de enfermos	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Los titulares y pueden generar la igualdad	Los titulares y pueden generar la igualdad.
Servicio de alimentos en horas extras	x	x		x	Seguridad	Seguridad	No ejercen control.	Tienen el control.
Vacaciones	x	x	x	x	Derecho y certeza laboral.	Derecho y certeza laboral.	Ejercen en la toma de decisiones.	Ejercen en la toma de decisiones.
Estímulos	x	x	x	x	Seguridad	Seguridad	Promover la igualdad	Ejercen decisiones

**<sup>3</sup>Puntuación:**

Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.

Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.

Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres

Higiene o limpieza en las áreas de trabajo	x	x	x	x	Seguridad	Seguridad	Roles más equitativos.	Roles más equitativos.
Cursos de actualización	x	x	x	x	Fortalecen las capacidades y otorgan herramientas de trabajo	Fortalecen las capacidades y otorgan herramientas de trabajo	Se imparte de manera igualitaria	Se imparte de manera igualitaria
Fotocopiadora e impresoras	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Se utiliza de forma igualitaria	Se utiliza de forma igualitaria
Buzón de quejas	x	x	x	x	Servicio para conservar la integridad del trabajador.	Servicio para conservar la integridad del trabajador.	Existe el Comité de Ética, y está conformado por hombre y mujeres.	Existe el Comité de Ética, y está conformado por hombre y mujeres.
Sala de juntas	x	x	x	x	Beneficio para los servidores públicos	Beneficio para los servidores públicos	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control
Uniformes	x	x	x	x	Beneficio para los servidores públicos.	Beneficio para los servidores públicos.	Ambos pueden llevar el control.	Ambos pueden llevar el control.
Servicio de vigilancia	x	x	x	x	Seguridad para el personal	Seguridad para el personal	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control
Reglamentos	X	x	X	x	Regula las actividades de los servidores públicos	Regula las actividades de los servidores públicos	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control
Manuales	X	X	X	X	Establecen las guías y orientaciones del quehacer de los servidores públicos.	Establecen las guías y orientaciones del quehacer de los servidores públicos	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control
Protocolos	X	X	X	X	Prepararlos para una emergencia y/o un suceso en beneficio para los servidores públicos.	Prepararlos para una emergencia y/o un suceso en beneficio para los servidores públicos.	Ambos pueden llevar el control y son capacitados	Ambos pueden llevar el control y son capacitados.
Mecanismos de asistencias	x	X	x	X	Control de asistencia del personal en beneficio para los servidores públicos.	Control de asistencia del personal en beneficio para los servidores públicos.	Ambos pueden llevar el control.	Ambos pueden llevar el control.
Aguinaldo	x	x	x	x	Es un derecho que beneficia a los trabajadores	Es un derecho que beneficia para los servidores públicos	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control



### Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.

(Espacios comunitarios con los que se cuenta en planteles).

Recursos <sup>4</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	x	x	x	x	Existe un área común con computadoras, sin embargo, no son suficientes, el acceso es sin distinción al género.	Existe un área común con computadoras, sin embargo, no son suficientes, el acceso es sin distinción al género.	Nula asignación a mujeres para el control y cuidado de los equipos de cómputo.	La asignación del control y cuidado de los equipos de cómputo se la otorgan a los hombres, toda vez que tienen que revisar el sistema eléctrico, movilidad de equipos de cómputo.
Libros, impresiones y fotocopias	x	x	x	x	En las zonas rurales no se cuenta con el acceso a centros de fotocopiado. En planteles existe un área de Biblioteca con el acceso a los libros existentes.	Tienen mayor posibilidad de conseguir el material. En planteles existe un área de Biblioteca con el acceso a los libros existentes.	Las actividades que se generan pueden hacerse cargo una mujer, sin impedimento alguno.	Las actividades que se generan pueden hacerse cargo un hombre sin impedimento alguno.
Espacios deportivos	x	x	x	x	Existe apatía por acudir lugares donde se practica el deporte.	Por lo general, son los hombres quienes disfrutan de estos espacios.	No son muy incluidas.	Mayor toma de decisiones.
Acceso a personas discapacitadas	x	x	x	x	En algunos planteles no existen espacios adecuados de acceso para personas incapacitadas.	En algunos planteles no existen espacios adecuados de acceso para personas incapacitadas.	Existen pocas mujeres que tomen las decisiones de incorporar estos accesos.	Toman en cuenta las necesidades de acceso para todo tipo de persona.

<sup>4</sup>Puntuación:

Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.

Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.

Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres





Parque	x	x	x	x	Espacios familiares.	Espacios familiares.	Igualdad	Igualdad
Centros recreativos	x	x	x	x	Espacio familiar	Espacio familiar.	Igualdad	Igualdad
Salas de lactancia	x		x	x	No existe un área para mujeres en periodo de lactancia.	No le afecta	Pocas mujeres en los ámbitos de las tomas de decisiones para incorporar las salas lactantes.	Los hombres deben incluir las necesidades maternas.
Centros políticos	x	x		x	Libertad de expresión	Libertad de expresión	Existen muy pocas mujeres en los puestos de elección popular.	Mayor oportunidad crecimiento.
Centros religiosos	x	x	x	x	Existen conflictos cuando hay más de una religión.	Los hombres dan poca importancia en las zonas rurales.	Existen más mujeres en centro religiosos.	Sobresalen en la toma de decisiones.
Asistencia financiera	x	x	x	x	Seguridad económica.	Seguridad económica.	Existen pocas mujeres que dirigen estos puestos.	Control, seguridad.
Baños con cambiadores	x	-	x	-	Al no existir centros recreativos, este tema es de poca importancia en las comunidades y solo es para el uso de madres con bebés.	No afecta a los hombres.	Pocas mujeres proponen medidas de seguridad y cuidado para sus hijos menores.	Ejercer su paternidad.
Seguridad pública	x	x	x	x	Confianza, seguridad	Seguridad	Menor contratación de mujeres.	Son puestos con más estereotipos.

*H*



De acuerdo a los resultados obtenidos en los ejercicios anteriores, en equipo dialoguen y analicen las respuestas de las siguientes preguntas.

**¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?**

Sí, porque el sistema de pensamiento de mujeres y hombres se construye desde creencias diferenciadas.

**¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?**

Mujeres.

**¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?**

Las posibilidades de las tomas decisión y de acción en los espacios laborales.

**¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?**

Sí, claro, la construcción de la realidad social está fundamentada en los roles tradicionales preestablecidos, privilegia a los hombres y limita de diversas maneras a la mujer.

**¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?**

Les afecta de manera diferenciada, a las mujeres tienen menos oportunidades de educación, salud, de empleo remunerado, socialmente cuida y alimenta a la familia, son más vulnerables en su salud psicológica y los hombres en su salud son propensos a los infartos y en enfermedades de la próstata.

De acuerdo al rol que han elegido representar. Si consideran que deben cumplir con el papel de protector, se enfocan en identificar situaciones que tienen que ver con posibilidades de vulnerabilidad.

**¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?**

Si

**¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?**

Desigualdad psicológica, física, económica y laboral.

**¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?**

De las mujeres la necesidad de incrementar las oportunidades en los espacios físicos con la garantía de la seguridad, en los hombres la sensibilización en temas de perspectiva de género y la diferenciación en la posibilidad de tomar decisiones.

**¿Qué acciones está haciendo la institución que ha fomentado la desigualdad y la violencia de género?**

Identificar aspectos de desarrollo personal y profesional poco fortalecidos, para que puedan atenderse por las vías más adecuadas a través de capacitaciones, por medio de cursos, talleres. Así como también el cuidado en la seguridad en los espacios físicos laborables, difusión de información de la normatividad aplicable.

**¿Qué cambios se deben implementar en los programas y proyectos de la institución?**

Hacer que las diferentes formas de capacitar sensibilicen cada vez más a todas las personas que forman parte de la institución educativa. Mayor oportunidades a mujeres para ocupar puestos de dirección.

**¿Qué cambios se deben implementar en la estructura organizacional de la institución?**

Promover estrategias laborales más operativas, para que se reduzca el tiempo de realización de los procesos administrativos y que permitan reducir los tiempos de actividades laborales, para que las personas puedan contar con más tiempo que les permita desenvolverse en los espacios familiares e íntimos, para así atender los procesos personales de crecimiento.

Mayor participación de mujeres en los altos mando de decisiones.

Lenguaje incluyente.

Presupuesto con perspectiva de género.

Cursos, talleres, conferencias, foros sobre temas que promueva, proteja y garantice la igualdad de tratos y oportunidades dentro de la institución.

**¿Qué beneficios se tendrá a corto, mediano y largo plazo para disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres?**

- Corto: Si se genera una apertura dentro de las instituciones para realizar diagnósticos que permitan conocer el verdadero sentir de las personas.
- Mediano: Se podrán encontrar estrategias pertinentes y apropiadas para lograr la eficiencia y excelencia laboral en muy poco tiempo.
- Largo: Cambios en las conductas del personal, comenzando por sensibilizar con los temas de igualdad, equidad y sobre todo la eliminación de la violencia.



**Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

<b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres</b>	<b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ No se toma en cuenta a la mujer minimizando su capacidad e intelecto.</li><li>➤ Encasillar las tareas laborales solo por ser mujer.</li><li>➤ Limitación en temas laborales solo por ser mujer.</li></ul> <p>Garantizar la igualdad entre hombre y mujeres, esto implica que debemos de tener los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, ser tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de nuestra vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Puestos de alto mandos.</li><li>➤ Mayores sueldos.</li><li>➤ Más oportunidades de trabajo.</li><li>➤ Asignación de tareas pesadas.</li><li>➤ Mayor acceso a los recursos materiales.</li></ul> <p>Aceptar la equivalencia entre hombre y mujeres, fomentar el cambio en los hombres hacia posiciones más favorables a la igualdad.</p>

**DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA  
"UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CECyTECH"**

<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
<b>Nombre del proyecto:</b>	Incorporación de la Perspectiva de la Igualdad de Género en el CECyTECH.
<b>Unidad responsable</b>	Unidad de Enlace de Igualdad de Género del CECyTEH.
<b>Programa/s presupuestario/s</b>	003 Programa de Educación Media Superior.
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible</b>	04 Educación de Calidad. 05 Igualdad de Género
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
<b>Política Transversal</b>	Política de Igualdad de Género
<b>Eje 3</b>	Educación, ciencia y cultura.
<b>Tema 3.2.</b>	Educación para todos.
<b>Política Pública 3.2.3.</b>	Atención al abandono escolar en educación media superior.
<b>Objetivo 01</b>	Disminuir el abandono escolar en la educación media superior
<b>Estrategias</b>	3.2.3.1. Mejorar el aprovechamiento académico de los alumnos de educación media superior. 3.2.3.2. Aumentar los apoyos para los alumnos de educación media superior. 3.2.3.3. Impulsar la colaboración interinstitucional en materia de atención al abandono escolar.
<b>Nombre del proyecto.</b>	<b>Pago de remuneraciones para fortalecer las funciones de los servidores públicos.</b> (Aportación de Recursos con el 50% tanto Federal-Estatal)
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible.</b>	Objetivo 4: Educación de Calidad Objetivo 5: Igualdad de Género
<b>Metas de los ODS.</b>	Garantizar una educación, inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.





<b>Objetivo del Plan Nacional.</b>	Bienestar. Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas.
<b>Objetivo del Plan Estatal.</b>	Educación, Ciencia y Cultura. Educación para todos. Atención al abandono escolar en educación media superior. Disminuir el abandono escolar en la educación media superior.
<b>Estrategias del Plan Estatal.</b>	Impulsar la colaboración interinstitucional en materia de atención al abandono escolar.
<b>Programa Sectorial.</b>	Educación.
<b>Objetivo Estratégico.</b>	Atender de manera integral la demanda educativa media superior para la formación de alumnos con calidad.

<b>Nombre del proyecto.</b>	<b>Impartir e Impulsar Estudios Científicos y Tecnológicos en el Estado.</b>
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible.</b>	Garantizar una educación Inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
<b>Metas de los ODS.</b>	Garantizar una educación, inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
<b>Objetivo del Plan Nacional.</b>	Bienestar. Garantizar el Derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas.
<b>Objetivo del Plan Estatal:</b>	Educación, Ciencia y Cultura. Educación para todos. Atención al abandono escolar en educación media superior. Disminuir el abandono escolar en la educación media superior.
<b>Estrategias del Plan Estatal.</b>	Impulsar la colaboración interinstitucional en materia de atención al abandono escolar.
<b>Programa Sectorial.</b>	Educación.
<b>Objetivo Estratégico.</b>	Atender de manera integral la demanda educativa media superior para la formación de alumnos con calidad.



<b>Nombre del proyecto.</b>	<b>Proyecto sustantivo al fortalecimiento de la educación.</b>
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).</b>	Garantizar una educación Inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
<b>Metas de los ODS.</b>	Garantizar una educación, inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
<b>Objetivo del Plan Nacional.</b>	Bienestar. Garantizar el Derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas.
<b>Objetivo del Plan Estatal:</b>	Educación, Ciencia y Cultura. Educación para todos. Atención al abandono escolar en educación media superior. Disminuir el abandono escolar en la educación media superior.
<b>Estrategias del Plan Estatal.</b>	Mejorar el aprovechamiento académico de los alumnos de educación media superior.
<b>Programa Sectorial.</b>	Educación.
<b>Objetivo estratégico.</b>	Atender de manera integral la demanda educativa media superior para la formación de alumnos con calidad.

<b>Nombre del proyecto.</b>	<b>Protección de mujeres, niñas y adolescentes para la erradicación de la violencia de género.</b>
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).</b>	Garantizar una educación Inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
<b>Metas de los ODS.</b>	Garantizar una educación, inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
<b>Objetivo del Plan Nacional.</b>	Bienestar. Garantizar el Derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas.

<b>Objetivo del Plan Estatal:</b>	Educación, Ciencia y Cultura. Educación para todos. Atención al abandono escolar en educación media superior. Disminuir el abandono escolar en la educación media superior.
<b>Estrategias del Plan Estatal.</b>	Impulsar la colaboración interinstitucional en materia de atención al abandono escolar.
<b>Programa Sectorial.</b>	Educación.
<b>Objetivo estratégico.</b>	Atender de manera integral la demanda educativa media superior para la formación de alumnos con calidad.

Dentro del Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, como sector educativo de nivel media superior el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas, tiene incidencia en el tema número 6 “ESTRATEGIAS PRIORITARIAS Y ACCIONES PUNTUALES”, en los siguientes objetivos prioritarios:

<b>Objetivo prioritario 3</b>		
<b>Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.</b>		
Eje estratégico	3.1.	Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de las niñas, adolescentes y mujeres.
Líneas de acción	3.1.11	Implementar perspectiva de género en planes y programas de estudios media superior, universitarios y de posgrado de toda la oferta educativa del Gobierno del Estado.
Eje estratégico	3.1.	Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de las niñas, adolescentes y mujeres.
Líneas de acción	3.2.7.	Implementar espacios de dialogo e intercambio de conocimiento entre el nivel medio superior, universidades, organizaciones públicas, sociales y privadas sobre temas de salud y calidad de vida de las mujeres, las adolescentes y las niñas.



<b>Objetivo prioritario 4</b> <b>Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos de modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes.</b>		
Eje estratégico	4.1.	Promover la transformación del marco Institucional que garantice la no discriminación y violencia contra las mujeres.
Líneas de acción	4.1.4.	Impulsar la elaboración y aplicación del protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso universidades e instituciones de educación superior del Gobierno del Estado.
<b>Objetivo prioritario 6</b> <b>Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.</b>		
Eje estratégico	6.4.	Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia a grupos específicos.
Líneas de acción	6.4.5.	Implementar programas interinstitucionales enfocados en derechos sexuales y derechos reproductivos de las niñas y adolescentes, dirigidos a erradicar los embarazos en la adolescencia, las relaciones impropias y la violencia sexual contra ellas.

4



**Contribuir y generar la igualdad entre hombres y mujeres en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas, mediante acciones estratégicas para incorporar las perspectivas de género.**

Demostrando la importancia que tienen los Derechos Humanos en la estrategia política, el Gobierno del Estado de Chiapas diseñó tácticas focalizadas en impulsar cambios en las estructuras institucionales, para incorporar procesos de transversalidad de la perspectiva de género en los programas de gobierno. Es así cómo se implementan las Unidades de Igualdad de Género que acciona la Secretaría de Igualdad de Género y que tienen por objetivo la promoción, protección y desarrollo de la mujer, a través de acciones y programas gubernamentales tendentes a lograr la igualdad e inclusión de género en el Estado.

Desde las acciones que pondrá en marcha la Unidad de igualdad de Género logrará compartir el pensamiento y la comprensión de los conceptos que permitan destacar la importancia de la igualdad. Para lograr esto implementará acciones de capacitación sustentadas en la comprensión de la igualdad, de la igualdad de género, de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como la importancia profunda de la comprensión de la construcción de una Cultura de Igualdad y de Paz.

La Unidad de Igualdad de Género de CECyTE Chiapas está encargada de coadyuvar en la formación y capacitación para la comprensión y aplicación de la perspectiva de género y la transversalidad de género como la vía para la reconstrucción social, pondrá en marcha acciones de capacitación, sensibilización y acompañamiento en temas que impulsan la igualdad, a través de estrategias de transversalidad de género y así atender las necesidades de la sociedad.

Desde el accionar de la Unidad de Igualdad de Género se refrenda, además, el compromiso y trabajo de CECyTE Chiapas para que las mujeres puedan tener una vida más amable y que se acerquen a reconocer la importancia de su actuar con libertad y capacidad en los cargos públicos que desempeñan, como estudiantes y en la vida diaria. Para lograr incidir en el cierre de brechas y desigualdades que permitan alcanzar la igualdad.





### ÁRBOL DE PROBLEMAS: UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

**EFECTOS:**

Prácticas institucionales que refuerzan los estereotipos y roles de género

Deserción escolar y embarazos en adolescentes.

Discriminación y Violencias estructurales contra las mujeres, niñas y adolescentes.

**PROBLEMA:**

Falta de la incorporación de la perspectiva de género en el CECyTECH.

**CAUSAS:**

Falta de seguimiento en los planes y programas de estudio la incorporación de la perspectiva de Género

Falta de sensibilización y profesionalización en materia de la política de igualdad de género a la comunidad estudiantil.

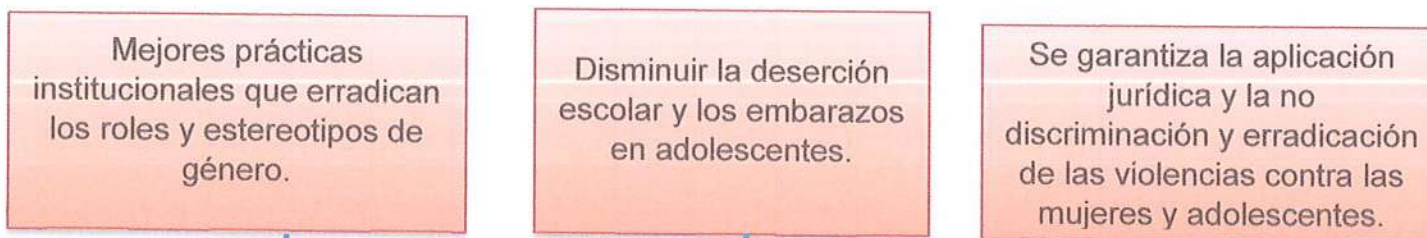
Falta de incorporación en la normatividad institucional en materia de perspectiva de género.



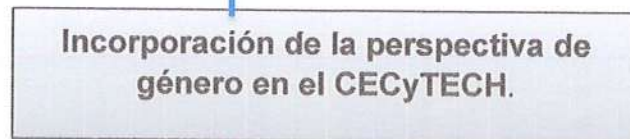


## ÁRBOL DE OBJETIVOS: UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

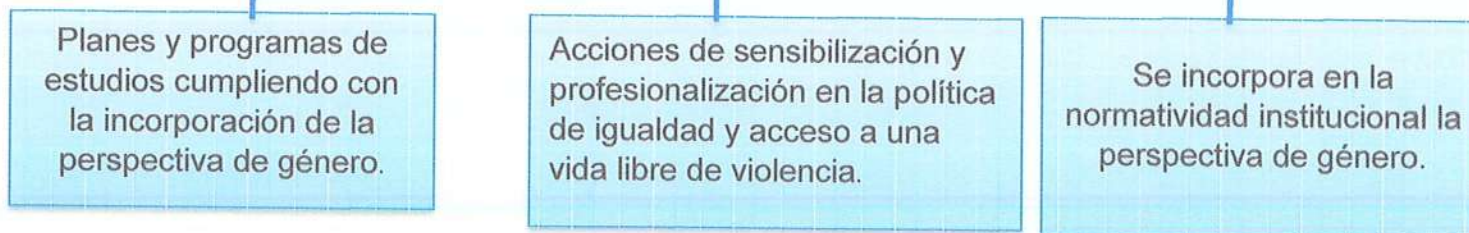
**FINES:**



**OBJETIVO:**



**MEDIOS:**



*Handwritten mark*



**MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS (MIR) 2022.**

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Atender de manera integral la demanda educativa media superior para la formación de alumnos con calidad.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicadas	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Incorporación de la perspectiva de género en el CECyTECH.	Porcentaje de atenciones estratégicas.	Total de políticas públicas = (Número de temas implementadas/Total temas programadas)*100	10.00/10.00	100%	Estrategico	Anual	Plan y programa de estudio actualizado. Normatividad del Colegio actualizada	Permitirá a las y los servidores públicos transversalizar la política educativa desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
Propósito	Fortalecer a Servidores Públicos del CECyTECH en la sensibilización con perspectiva de género.	Porcentaje de servidores públicos fortalecidos.	Servidores públicos beneficiados/ Total de servidores públicos del colegio)*100	10.00/10.00	100%	Eficacia	Anual	Cursos de Formación y profesionalización.	Las y los servidores públicos son fortalecidos y sensibilizados con conocimientos en perspectiva de género.



<b>Componentes</b>	C1 Reunión de academias para la actualización de planes y programas de estudio.	Porcentaje de planes y programas de estudio actualizados.	(Número de planes y programas actualizados/ Total de planes y programas de estudios ofertados por el colegio)*100.	01.00/01.00	100%	Estratégico	Anual	Listas de asistencia. Memoria fotográfica. Minuta de trabajo.	Lograr la institucionalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio.
	C2 Programa de formación en educación integral de la perspectiva de género.	Porcentaje de capacitación.	Número de capacitación para alumnos realizado/ total de capacitación para alumnos programados)*100	06.00/06.00	100%	Estratégico	Anual	Lista de asistencia, memoria fotográfica, convocatoria.	Que alumnos cuenten con los elementos críticos que otorgan los estudios de género.
	C1 1.1 Revisión de los Planes y Programas de Estudio.	Porcentaje de revisión	(Número de revisiones realizadas / Total de revisiones programadas)*100	2.00/2.00	100%	Estrategico	Anual	Lista de asistencia, Memoria fotográfica	Lograr la institucionalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio.
	1.2 Reuniones de las academias para la actualización de planes y programas de estudio.	Porcentaje de reuniones de las academias.	(Número de reuniones de academias realizadas / Total de reuniones de academias programadas)*100	2.00/2.00	100%	Estrategico	Anual	Listas de asistencia y memoria fotográfica	Lograr la institucionalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio.
	C2 2.1. Capacitación Los Derechos de las mujeres y temas emergentes en torno a la igualdad de	Porcentaje de capacitación.	(Número de capacitaciones realizadas/ Total de capacitaciones programadas)*100	01.00/01.00	100%	Eficacia	Anual	Banner, Lista de asistencia, memoria fotográfica.	Que el alumnado conozca esta perspectiva de análisis dentro de la disciplina en la que se está formando.





Actividades	género, dirigidos a los alumnos.								
	2.2. Conferencias espacios de dialogos, dirigidos a los alumnos.	Porcentaje de conferencia..	(Número de conferencias realizadas/ Total de conferencias programadas)*100	01.00/01.00	100%	Eficacia	Anual	Banner, Evidencia fotográfica.	Que el alumnado conozca esta perspectiva de análisis dentro de la disciplina en la que se está formando.
	2.3. Capacitación para el Fortalecimiento de capacidades en igualdad de género, dirigido a Servidores Públicos.	Porcentaje de capacitación.	(Número de capacitaciones realizados/ Total de capacitaciones programadas)*100	01.00/01.00	100%	Eficacia	Anual	Banners, memoria fotográficas, listas de asistencia.	Las y los servidores públicos son fortalecidos y sensibilizados con conocimientos en perspectiva de género.
	2.4. Foro Reflexionando sobre el Género y la Equidad, dirigido a los servidores públicos.	Porcentaje de foros.	(Número de foros realizados/ Total de foros programados)*100	01.00/01.00	100%	Eficacia	Anual	Banners, Evidencia fotográficas.	Las y los servidores públicos son fortalecidos y sensibilizados con conocimientos en perspectiva de género.
	2.5. Conversatorio por la Igualdad, dirigido a las y los servidores públicos.	Porcentaje de conversatorios.	(Número de Conversatorios realizados/ Total de conversatorios programados)*100	01.00/01.00	100%	Eficacia	Anual	Banners, Evidencia Fotográfica.	Las y los servidores públicos son fortalecidos y sensibilizados con conocimientos





									<i>en perspectiva de género.</i>
	2.6. Conferencia de igualdad de género y prevención de la violencia. (Día Internacional de la no violencia contra las mujeres 25 noviembre, dirigido a las y los servidores públicos.	Porcentaje de conferencia	(Número de conferencias realizadas/ Total de conferencias programadas)*100	01.00/01.00	100%	Eficacia	Anual	Banners, videos	<i>Las y los servidores públicos son fortalecidos y sensibilizados con conocimientos en perspectiva de género.</i>

### Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador <sup>5</sup>	Descripción cualitativa Núm./Denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
1	1	Fin	Porcentaje de incorporación de la perspectiva de género en el CECyTECH.	Total de políticas públicas = (número de temas implementadas/ Total de temas programadas)*100	10	0	02	01	07	0
1	2	Propósito	Porcentaje de alumnos satisfechos y fortalecidos en sus capacidades al proporcionar un entorno seguro e inclusivo.	Porcentaje de alumnos satisfechos y fortalecidos en sus capacidades /Total de matrícula en el colegio)*100.	10	0	02	01	07	0
		Componente	C1. Porcentaje de planes y programas de estudio actualizados.	Número de planes y programas de estudio actualizados/Total de planes y programas de estudios ofertados por el colegio)*100	04/04	0	02	1	1	0
			C2. Porcentaje de cursos de capacitación.	(Número de cursos de capacitación para alumnos realizados/ Total de cursos de capacitación para alumnos programados)*100.	06/06	0	0	0	06	0

<sup>5</sup>Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)



		Porcentaje de revisiones a los planes y programas de estudio.	(Número de revisiones realizadas / Total de revisiones programadas)*100	02	0	02	0	0	0
		Porcentaje de reuniones de las academias para la actualización de los planes y programas de estudio.	(Número de reuniones de academias realizadas / Total de reuniones de academias programadas)*100	02	0	0	01	01	0
		Porcentaje de cursos de capacitación. (Conferencia Festival de cine para dialogar).	(Número de cursos de capacitación realizadas/ Total de cursos de capacitaciones programadas)*100	01	0	0	0	1	0
		Porcentaje de conferencia de capacitación. (Curso Derechos de las mujeres y temas emergentes en torno a la igualdad).	(Número de conferencia de capacitación realizadas/ Total de conferencia de capacitaciones programadas)*100	01	0	0	0	1	0
	Actividad	Porcentaje de cursos de capacitación. (Curso reflexionando sobre el género y la equidad).	(Número de capacitación realizados/ Total de cursos de capacitación programados)*100	01	0	0	0	1	0
		Porcentaje de cursos de capacitación. (Curso Fortalecimiento de capacidades en igualdad de género).	(Número de cursos de capacitación realizados/ Total de cursos de capacitación programados)*100	01	0	0	0	1	0
		Porcentaje de foro. (Foro Conversatorio por la igualdad).	(Número de foro realizado/ Total de foro programados)*100	01	0	0	0	1	0
		Porcentaje de conferencia (Conferencia Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las mujeres).	(Número de conferencia realizado/ Total de conferencia programados)*100	01	0	0	0	1	0

4



### Indicadores de Hombres y Mujeres Servidores Públicos.

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Públicos	520	Fem.	357	274	83	358	-	-	-		60	275
		Masc.	163	117	46	162	-	-	12	34	116	

### Indicadores de Hombre y Mujeres Alumnos

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos	300	Fem.	174	72	102	72	102-	-	-	2	44	28
		Masc.	126	28	98	28	98	-	-	98	10	18
Total												300



LCDA. MARÍA DE JESÚS VELÁZQUEZ HERNÁNDEZ.  
 RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.

