



**Tecnológico Nacional de México
Campus Cintalapa
(Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa)**

**Unidad de Igualdad de Género
Programa de Trabajo**

Secretaría de Igualdad de Género

Introducción

El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa fue creado mediante Decreto del Gobierno del Estado, con número 178, publicado en el Periódico Oficial número 240 del día 9 de junio del año 2004, ante la Comisión Permanente de la Sexagésima primera Legislatura Constitucional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Chiapas, de acuerdo al numeral 29, fracción IV de la Constitución Política del Estado, que indica legislar en relación a materia de Educación, para poder atender la creciente demanda de Educación Superior e incrementar cobertura con Equidad. Por lo anterior el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, opera como Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Chiapas, con personalidad jurídica y patrimonio propios, teniendo un Órgano Superior de Gobierno del Instituto, denominado Junta Directiva.

El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa está integrado al Tecnológico Nacional de México (TecNM), que el 23 de julio de 2014, por Decreto Presidencial se crea como la institución de educación superior tecnológica más grande de nuestro país, constituido por 254 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos federales, 128 Institutos Tecnológicos Descentralizados, 6 centros de investigación y Desarrollo, por lo que en estas instituciones, el TecNM atiende a una población escolar de más de 600 mil estudiantes en licenciatura y posgrado en todo el territorio nacional.

El ITSC tiene el compromiso y obligación institucional de atender lo descrito en el Programa Institucional de Innovación y Desarrollo 2019 – 2024 del TecNM, enfocándose a la contribución del desarrollo del potencial de los mexicanos, mediante una educación superior de calidad con apego a:

- Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, integrados al artículo 23 de la Ley de Planeación, artículos 1°, 2°, 7° fracción VII
- Artículo 9° de la Ley General de Educación.
- Artículos 9 y 10 de la Ley de entidades Paraestatales del Estado de Chiapas, que describen la elaboración de planes de desarrollo estatales y formulación de planes, objetivos y metas;



Secretaría de Igualdad de Género

- Artículo 15 de la Ley de Planeación para el Estado de Chiapas, que establece al Plan de desarrollo Estatal como el rector de la planeación y Artículo 20 que describe la elaboración de planes institucionales
- Programa Sectorial de Educación para el Estado de Chiapas, siguiendo la Política Pública 3.2.4. Educación Superior de Calidad, que establece el objetivo y estrategias para desarrollar en el Estado
- Alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Programa Sectorial de Educación 2019-2024, Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2019-2024, Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Chiapas 2019-2024 y Ejes/Políticas Transversales aplicables.
- Alineación al Programa de Desarrollo Institucional 2019-2024 del Tecnológico Nacional de México, en los 6 objetivos establecidos para el mejoramiento de la calidad educativa y fortalecimiento de la ciencia, tecnología e innovación, con inclusión y con gestión institucional con transparencia.

El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, tiene como parte de sus objetivos ampliar las posibilidades de la educación superior tecnológica a toda la sociedad, a través de la inclusión y equidad, para que de esa manera, se pueda coadyuvar a la preparación técnica del estudiante para su mejoramiento económico, social y cultural, en la Región de Influencia del propio Instituto, que en el año 2018, llegó al 82% del territorio de Chiapas y que tiene constantemente una matrícula potencial de 1000 estudiantes de nuevo ingreso.



Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa

Secretaría de Igualdad de Género

1. Análisis del contexto institucional

Identificación de las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a baño de la institución	Seguridad	Afecta la salud por contención derivada de la falta de espacios suficientes, debido a su anatomía.	Tranquilidad	Hacer fila cuando existen tiempos comunes para recesos	Seguridad	Falta de aceptación en los espacios sanitarios, ante la desconfianza y falta de aceptación de género.
	Papel higiénico disponible	Tranquilidad	Preocupación por falta de material que puede ocasionarles alguna enfermedad	No tan importante	Falta de Higiene cuando no hay disponible papel higiénico para casos donde no se requiere mingitorio	Higiene	Preocupación por no encontrar material de limpieza acorde a su necesidad por sus hábitos de género
	Jabón de manos disponible	Higiene	Inconformidad por no poder asearse adecuadamente.	Higiene	Inconformidad por no poder asearse adecuadamente.	Higiene	Inconformidad por no poder asearse adecuadamente.







Secretaría de Igualdad de Género

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
Económicos	Servicio de cafetería	Tranquilidad	Precios poco accesibles por falta de recursos económicos suficientes para su alimentación	Tranquilidad	Precios poco accesibles por falta de recursos económicos suficientes para su alimentación	Tranquilidad	Precios poco accesibles por falta de recursos económicos suficientes para su alimentación
	Servicio de agua para beber en dispensadores	Seguridad	Inconformidad por falta de disponibilidad de agua potable para beber, principalmente en temporadas de calor	Seguridad	Inconformidad por falta de disponibilidad de agua potable para beber, principalmente en temporadas de calor	Seguridad	Inconformidad por falta de disponibilidad de agua potable para beber, principalmente en temporadas de calor
	Servicio de papelería	Seguridad	Falta de material para cubrir su necesidad de actividades escolares durante su estancia en el plantel	Seguridad	Falta de material para cubrir su necesidad de actividades escolares durante su estancia en el plantel	Seguridad	Falta de material para cubrir su necesidad de actividades escolares durante su estancia en el plantel



Secretaria de Igualdad de Género

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
Sociales	Interrelaciones personales	Respeto	Uso de estereotipos por sexo, con el temor a la ofensa y/o discriminación por ser mujer	Respeto	Falta de aceptación cuando el mayor número de personas alrededor son del sexo femenino	Diversidad cultural	Falta de aceptación de las personas por tener identidad sexual y de género diferente a los estereotipos de la sociedad
	Medición de clima laboral	Respeto a sus derechos humanos	No reconocimiento a su desempeño laboral por ser mujeres	Respeto a sus derechos humanos	Desconfianza al creer que se duda de su desempeño laboral debido a buscar mejores condiciones de ambiente para sí mismo	Respeto a sus derechos humanos	No reconocimiento a su desempeño laboral por al tener una identidad de género que no cumple con estereotipos sociales
	Capacitación al Personal	Confianza	Inconformidad por no ser incluidas en todo tipo de temas de interés profesional como mujeres	Confianza	Prejuicios culturales cuando los temas de capacitación incluyen aspectos de sexo y género	Confianza	Inconformidad por no ser incluidos al tener una identidad de género que no cumple con estereotipos sociales
	Procedimiento de ascensos	Confianza	Inconformidad por no ser incluidas, debido a existir creencia que sólo hay puestos exclusivos para hombres.	Confianza	Prejuicios al creer que sólo los hombres pueden ser ascendidos por ser la figura de aportación económica en la familia	Confianza	Inconformidad por sentir exclusión cuando los criterios de ascenso marcan estereotipos sociales
	Comunicación con Personal del Instituto	Respeto	Incomprensión de los mensajes que podrían estar elaborados sin considerar sexo femenino o por no tener lenguaje inclusivo	Respeto	Incomprensión de los mensajes que podrían estar elaborados sin considerar sexo masculino o por no entender lenguaje inclusivo	Respeto	Incomprensión de los mensajes que podrían estar elaborados sin considerar la identidad de género o por no tener lenguaje inclusivo

Secretaría de Igualdad de Género

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
Políticos	Intereses personales	Aceptación	Interferencia por género, cuando los aspectos políticos no son transversales e incluyentes del sexo femenino	Aceptación	Interferencia con intereses por competitividad mayor por el sexo femenino ante aspectos de tipo político	Aceptación	Interferencia con intereses por identidad sexual y de género sin considerar la competitividad de las personas
	Igualdad de beneficios	Respeto	Sentimiento de exclusión, cuando los beneficios son mayores en número o cantidad para el sexo masculino.	Respeto	Interferencia con intereses personales y profesionales por tener competitividad menor al del sexo femenino	Respeto	Sentimiento de exclusión, cuando los beneficios son mayores en número o cantidad para el sexo masculino o femenino.
	Relación con autoridades	Aceptación	Incompatibilidad de horarios, cuando se les impone relacionarse con autoridades, sin considerar aspectos de seguridad e igualdad	Aceptación	Incompatibilidad de horarios cuando tiene que compartir las actividades con personas de diferente sexo o género	Aceptación	Incompatibilidad de horarios porque no los consideran con aptitudes para desempeñarse ante autoridades
	Igualdad de beneficios	Credibilidad en la política de igualdad laboral y no discriminación	Discriminación por no cumplir estereotipos considerados	Credibilidad en la política de igualdad laboral y no discriminación	Discriminación por no cumplir estereotipos	Credibilidad en la política de igualdad laboral y no discriminación	Discriminación por no cumplir estereotipos

Secretaría de Igualdad de Género

			vulnerables ante los beneficios				
--	--	--	---------------------------------	--	--	--	--


1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificación de cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

De acuerdo al resultado del análisis de género, con base a indicadores académicos y la aplicación de la encuesta al Personal del Instituto, en relación a riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma "NOM-035-STPS-2018 factores de riesgo psicosocial en el trabajo -identificación, análisis y prevención", se definen acciones genéricas que lleven a la Institución a una forma de actuar dentro de la perspectiva de género, desde el rol que desempeña al interior, tal como, Estudiante, Docente, Tutor, Administrativo, Apoyo académico / administrativo y Directivo.

De acuerdo con los planes de desarrollo que rigen al Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, se ha programado implementar la transversalidad para diseñar y poner en operación programas que fomenten la igualdad, equidad, inclusión, la no discriminación y la atención especializada a grupos vulnerables.

Se presentan las acciones a desarrollar para cubrir cada resultado del diagnóstico, identificando los impactos positivos y negativos, desde la perspectiva de género:




Secretaría de Igualdad de Género

- Las causas diferenciadas entre mujeres y hombres, es debido a que en la actualidad el porcentaje de mujeres es menor al de hombres, sin embargo, se dan las mismas oportunidades.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Establecer programa de pláticas motivacionales dirigidas a mujeres, hombres y población LGBTTT+	Generar incremento en la autoestima y autoconfianza	Temor a la no aceptación de sus fortalezas como persona	Generar incremento en la autoestima y autoconfianza	Temor a la no aceptación de sus fortalezas como persona	Generar incremento en la autoestima y autoconfianza	Temor a la no aceptación de sus fortalezas como persona
	Establecer mejoras a la infraestructura física educativa con enfoque a cuidados de las mujeres embarazadas	Generar incremento en la autoestima y autoconfianza	Temor a la no aceptación de su condición de embarazo	Generar conciencia de la aceptación y cuidado a las mujeres embarazadas	Temor a ser rechazado cuando no sabe actuar a favor de mujeres embarazadas	Generar conciencia de la aceptación y cuidado a las mujeres embarazadas	Temor a ser rechazado cuando no sabe actuar a favor de mujeres embarazadas
Económicos	Promover la difusión de convocatorias académicas y de investigación dirigidas a mujeres	Conocer las alternativas diferentes a la escuela para impulsar su desarrollo intelectual y económico	Falta de interés personal en su desarrollo personal	Conocer las alternativas diferentes a la escuela para impulsar su desarrollo intelectual y económico trabajando con otros géneros	Falta de interés en su desarrollo interpersonal	Conocer las alternativas diferentes a la escuela para impulsar su desarrollo intelectual y económico trabajando con otros géneros	Falta de interés en su desarrollo interpersonal





Secretaría de Igualdad de Género

	Promover la difusión de convocatorias relacionadas al emprendedurismo dirigidas a mujeres	Conocer las alternativas diferentes a la escuela para impulsar su desarrollo intelectual y económico	Falta de interés personal en su desarrollo personal	Conocer las alternativas diferentes a la escuela para impulsar su desarrollo intelectual y económico trabajando con otros géneros	Falta de interés en su desarrollo interpersonal	Conocer las alternativas diferentes a la escuela para impulsar su desarrollo intelectual y económico trabajando con otros géneros	Falta de interés en su desarrollo interpersonal
Sociales	Promover la difusión de logros de Estudiantes mujeres egresadas del Instituto	Concientización de la importancia del desarrollo personal	Temor por no llegar a los mismos logros	Concientización de la importancia del desarrollo personal	Temor por no llegar a los mismos logros	Concientización de la importancia del desarrollo personal	Temor que no llegar a los mismos logros
	Promover prácticas de no violencia entre parejas	Concientización del cuidado personal y de las relaciones interpersonales	No generar conciencia de su situación interpersonal	Concientización del cuidado personal y de las relaciones interpersonales	No generar conciencia de su situación interpersonal	Concientización del cuidado personal y de las relaciones interpersonales	No generar conciencia de su situación interpersonal
	Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.	Obtener beneficios psicosociales por mejoramiento de las condiciones de trabajo del Personal que le atiende al interior del Instituto	No percibir beneficios derivados de la encuesta aplicada al personal del Instituto	Obtener beneficios psicosociales por mejoramiento de las condiciones de trabajo del Personal que le atiende al interior del Instituto	No percibir beneficios derivados de la encuesta aplicada al personal del Instituto	Obtener beneficios psicosociales por mejoramiento de las condiciones de trabajo del Personal que le atiende al interior del Instituto	No percibir beneficios derivados de la encuesta aplicada al personal del Instituto



Secretaria de Igualdad de Género

Políticos	Promover la participación de Estudiantes en eventos cívicos locales	Demostrar el sentido de pertenencia a la comunidad y reforzar la identidad institucional	Falta de aceptación de la comunidad por estudiar una ingeniería	Demostrar el sentido de pertenencia a la comunidad y reforzar la identidad institucional	Falta de aceptación de la comunidad por estudiar una ingeniería	Demostrar el sentido de pertenencia a la comunidad y reforzar la identidad institucional	Falta de aceptación de la comunidad por estudiar una ingeniería
	Mantener vigentes los convenios ante el IMSS para atención de Estudiantes y Trabajadores	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género



Secretaría de Igualdad de Género

- El acceso al estudio y trabajo se da oportunidad a toda la comunidad interesada, pero en la región, existen aspectos culturales en algunas familias, por los que no todas las mujeres deciden estudiar o trabajar.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Establecer mejoras a la infraestructura física educativa con enfoque a cuidados de las mujeres embarazadas	Generar confianza en los cuidados a personas en condiciones de embarazo	Temor al rechazo por los cuidados en el embarazo	Concientizar en los cuidados a personas en condiciones de embarazo	Sentirse desplazado en atenciones por de estudiantes de grupo al que pertenece	Concientizar en los cuidados a personas en condiciones de embarazo	Sentirse desplazado en atenciones por de estudiantes de grupo al que pertenece
	Establecer mejoras a la infraestructura física educativa con enfoque cuidados de las personas con capacidades diferentes	Generar confianza en los cuidados a personas en condiciones de capacidades diferentes	Temor al rechazo por los cuidados en su condición de capacidad diferente	Concientizar en los cuidados a personas en condiciones de capacidades diferentes	Sentirse desplazado en atenciones por de estudiantes de grupo al que pertenece	Concientizar en los cuidados a personas en condiciones de capacidades diferentes	Sentirse desplazado en atenciones por de estudiantes de grupo al que pertenece
Económicos	Promover la difusión de empleos de medio tiempo ofertados en la Ciudad	Fortalecer la economía personal y familiar	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales	Fortalecer la economía personal y familiar	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales	Fortalecer la economía personal y familiar	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales
	Fomentar la cultura del emprendedurismo entre los Estudiantes	Fortalecer sus habilidades para mejorar la economía personal y familiar	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y como emprendedor	Fortalecer sus habilidades para mejorar la economía personal y familiar	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y como emprendedor	Fortalecer sus habilidades para mejorar la economía personal y familiar	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y como emprendedor



Secretaría de Igualdad de Género

Sociales	Incluir en la promoción de oferta educativa, datos de estudiantes egresados del ITSC	Crear identidad y sentido de pertenencia al Instituto y a su carrera profesional	No sentirse identificado con los estudiantes egresados	Crear identidad y sentido de pertenencia al Instituto y a su carrera profesional	No sentirse identificado con los estudiantes egresados	Crear identidad y sentido de pertenencia al Instituto y a su carrera profesional	No sentirse identificado con los estudiantes egresados
	Incluir en la promoción de oferta educativa, ubicación laboral de mujeres y hombres egresados del ITSC	Reforzar la importancia de la carrera profesional que eligió	No sentirse identificado con los estudiantes egresados	Reforzar la importancia de la carrera profesional que eligió	No sentirse identificado con los estudiantes egresados	Reforzar la importancia de la carrera profesional que eligió	No sentirse identificado con los estudiantes egresados
	Establecer programa de pláticas contra la violencia entre personas a nivel familiar y escolar	Crear seguridad y confianza interpersonal	No actuar positivamente debido a no aceptar estar en condiciones de violencia	Crear seguridad y confianza interpersonal	No actuar positivamente debido a no aceptar estar en condiciones de violencia	Crear seguridad y confianza interpersonal	No actuar positivamente debido a no aceptar estar en condiciones de violencia
	Difusión de protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean
	Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean



Secretaria de Igualdad de Género

	de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.						
Políticos	Promover con el H. Ayuntamiento el mejoramiento de los accesos y alumbrado en la vía de acceso al ITSC	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de confianza por no hacer mantenimiento de alumbrado	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de confianza por no hacer mantenimiento de alumbrado	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de confianza por no hacer mantenimiento de alumbrado
	Realizar la difusión de organismos que atienden casos de violencia y discriminación	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención
	Realizar la difusión de recomendaciones de organismos que atienden casos de violencia y discriminación	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención

Secretaría de Igualdad de Género

- La economía es el principal factor de toma de decisión para estudiar y/o trabajar, ya que el bajo ingreso familiar no permite a algunas personas, sin importar sexo o condición, continuar estudiando, por lo que se integran al sector laboral, muchas ocasiones emigrando a Estados del Norte de la República Mexicana.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Establecer programa de orientación psicológica para prevención de la violencia, acoso y hostigamiento en nivel escolar y laboral	Confianza al tener a quien acudir al interior del Instituto cuando lo requiere	Recelo de las personas que saben su asistencia a orientación	Confianza al tener a quien acudir al interior del Instituto cuando lo requiere	Recelo de las personas que saben su asistencia a orientación	Confianza al tener a quien acudir al interior del Instituto cuando lo requiere	Recelo de las personas que saben su asistencia a orientación
Económicos	Dar mantenimiento a la gestión de becas federales	Mantenerse en la base de datos de matrícula actualizada, durante las fechas de convocatorias	No estar vigente su registro en las fechas de convocatorias	Mantenerse en la base de datos de matrícula actualizada, durante las fechas de convocatorias	No estar vigente su registro en las fechas de convocatorias	Mantenerse en la base de datos de matrícula actualizada, durante las fechas de convocatorias	No estar vigente su registro en las fechas de convocatorias
	Dar mantenimiento a la gestión de becas alimenticias	Obtener un beneficio propio de la Institución	No cumplir los requisitos de la convocatoria interna	Obtener un beneficio propio de la Institución	No cumplir los requisitos de la convocatoria interna	Obtener un beneficio propio de la Institución	No cumplir los requisitos de la convocatoria interna
Sociales	Fomentar la cultura del emprendedurismo entre los Estudiantes	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada






Secretaría de Igualdad de Género

Integrar en el Programa de Tutorías, temas dirigidos a desarrollar trabajo en equipo	Crear confianza en sí mismos y otorgar herramientas para involucrarse activamente con personas que persiguen los mismos objetivos	Apatía por compartir conocimientos y experiencia	Crear confianza en sí mismos y otorgar herramientas para involucrarse activamente con personas que persiguen los mismos objetivos	Apatía por compartir conocimientos y experiencia	Crear confianza en sí mismos y otorgar herramientas para involucrarse activamente con personas que persiguen los mismos objetivos	Apatía por compartir conocimientos y experiencia
Implementar temas dirigidos a Igualdad, No discriminación y Derechos Humanos en asignaturas que sean genéricas.	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación y concientizar en un mejor ambiente en su alrededor	Cautela durante el proceso de concientización	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación y concientizar en un mejor ambiente en su alrededor	Cautela durante el proceso de concientización	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación y concientizar en un mejor ambiente en su alrededor	Cautela durante el proceso de concientización
Difusión de protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización
Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean



Secretaria de Igualdad de Género

	organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.									
Políticos	Promover con el H. Ayuntamiento, la generación de empleos de medio tiempo para Estudiantes	Fortalecer la economía personal familiar	la y	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales	Fortalecer la economía personal familiar	la y	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales	Fortalecer la economía personal familiar	la y	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales
	Promover con las Cámaras de Comercio, la generación de empleos de medio tiempo para Estudiantes	Fortalecer la economía personal familiar	la y	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales	Fortalecer la economía personal familiar	la y	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales	Fortalecer la economía personal familiar	la y	Inseguridad en la compatibilidad de horarios escolares y laborales
	Mantener vigentes los convenios ante el IMSS para atención de Estudiantes y Trabajadores	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	la	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	la	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	la	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género

Secretaría de Igualdad de Género

- Los principales efectos de diferencia, se dan por aspectos culturales, es decir, en muchas familias de la región, aún se tiene la creencia que las mujeres sólo deben estar en su casa.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Establecer programa de pláticas de orientación psicológica para prevención de la violencia, acoso y hostigamiento en nivel escolar y laboral	Obtener herramientas de autoayuda para su propia seguridad personal	No saber aplicar correctamente las herramientas de autoayuda	Obtener herramientas de autoayuda para su propia seguridad personal	No saber aplicar correctamente las herramientas de autoayuda	Obtener herramientas de autoayuda para su propia seguridad personal	No saber aplicar correctamente las herramientas de autoayuda
Económicos	Dar mantenimiento a la gestión de becas federales	Mantenerse en la base de datos de matrícula actualizada, durante las fechas de convocatorias	No estar vigente su registro en las fechas de convocatorias	Mantenerse en la base de datos de matrícula actualizada, durante las fechas de convocatorias	No estar vigente su registro en las fechas de convocatorias	Mantenerse en la base de datos de matrícula actualizada, durante las fechas de convocatorias	No estar vigente su registro en las fechas de convocatorias
	Dar mantenimiento a la gestión de becas alimenticias	Obtener un beneficio propio de la Institución	No cumplir los requisitos de la convocatoria interna	Obtener un beneficio propio de la Institución	No cumplir los requisitos de la convocatoria interna	Obtener un beneficio propio de la Institución	No cumplir los requisitos de la convocatoria interna
	Fomentar la cultura del emprendedurismo en casa entre los Estudiantes	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada
Sociales	Diseñar y aplicar una encuesta que, de carácter	Obtener seguridad que se crearán	Cautela en relación a sentir	Obtener seguridad que se crearán	Cautela en relación a sentir	Obtener seguridad que se crearán	Cautela en relación a sentir



Secretaría de Igualdad de Género

	anónimo permita identificar si existe violencia en el ámbito escolar	mecanismos de atención contra la violencia	represalias por sus opiniones	mecanismos de atención contra la violencia	represalias por sus opiniones	mecanismos de atención contra la violencia	represalias por sus opiniones
	Difusión de protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización
	Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean
Políticos	Realizar la difusión de recomendaciones de organismos que atienden casos de violencia psicológica entre familiares	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención

Secretaría de Igualdad de Género

- La brecha de género es un aspecto cultural en la región, por lo que se observan conflictos de intereses personales, cuando se decide a estudiar una determinada carrera profesional que se considera es para un solo género o cuando se requiere trabajar en labores que por cultura se han considerado exclusivamente para hombres.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Incluir en la promoción de la oferta educativa los enfoques de los programas educativos y los atributos de egreso, así como los campos laborales	Reforzar la importancia de la carrera profesional que eligió	No sentirse identificado con los materiales de difusión	Reforzar la importancia de la carrera profesional que eligió	No sentirse identificado con los materiales de difusión	Reforzar la importancia de la carrera profesional que eligió	No sentirse identificado con los materiales de difusión
Económicos	Fomentar la cultura del emprendedurismo en casa entre los Estudiantes	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada
Sociales	Diseñar y aplicar una encuesta que de carácter anónimo permita identificar si existe violencia en el ámbito académico/laboral	Obtener seguridad que se crearán mecanismos de atención contra la violencia	Cautela en relación a sentir represalias por sus opiniones	Obtener seguridad que se crearán mecanismos de atención contra la violencia	Cautela en relación a sentir represalias por sus opiniones	Obtener seguridad que se crearán mecanismos de atención contra la violencia	Cautela en relación a sentir represalias por sus opiniones
	Difusión de protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral	Tener confianza de la concientización por un mejor	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor	Cautela durante el proceso de concientización



Secretaría de Igualdad de Género

		ambiente dentro del Instituto		dentro del Instituto		ambiente dentro del Instituto	
	Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean
Políticos	Realizar la difusión de recomendaciones de organismos que atienden casos de violencia psicológica entre parejas	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención	Crear seguridad y confianza por su estancia en el interior y exterior del Instituto	Falta de interés en el organismo por desconfianza en la oportuna atención



Secretaría de Igualdad de Género

- De acuerdo con los indicadores académicos básicos, no se observan aspectos de desigualdad contra las mujeres, ya que representan el menor porcentaje de afectación, en relación con los hombres.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Mantenimiento a las instalaciones de los sanitarios	Seguridad y tranquilidad en su higiene personal	Descontento por falta de mantenimiento	Seguridad y tranquilidad en su higiene personal	Descontento por falta de mantenimiento	Seguridad y tranquilidad en su higiene personal	Descontento por falta de mantenimiento
	Verificar que se realice el programa de limpieza de sanitarios de acuerdo a los programas establecidos	Seguridad y tranquilidad en su higiene personal	Descontento por falta de limpieza	Seguridad y tranquilidad en su higiene personal	Descontento por falta de limpieza	Seguridad y tranquilidad en su higiene personal	Descontento por falta de limpieza
Económicos	Fomentar la difusión de convocatorias académicas y de investigación dirigidas a la participación de los Estudiantes	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada
Sociales	Fomentar la difusión de logros estudiantiles	Incrementar su sentido de pertenencia al Instituto y la carrera profesional	No sentirse identificado con los materiales de difusión	Incrementar su sentido de pertenencia al Instituto y la carrera profesional	No sentirse identificado con los materiales de difusión	Incrementar su sentido de pertenencia al Instituto y la carrera profesional	No sentirse identificado con los materiales de difusión



Secretaría de Igualdad de Género

	Difusión de protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización	Tener confianza de la concientización por un mejor ambiente dentro del Instituto	Cautela durante el proceso de concientización
	Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean
Políticos	Mantener vigentes los convenios ante el IMSS para atención de Estudiantes y Trabajadores	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género	Garantizar la atención institucional cada que sea requerido y generar confianza en el IMSS, en el aspecto de seguridad social	Temor a no ser atendido adecuadamente por su condición de género

Secretaría de Igualdad de Género

- La matrícula femenina no se observa impactada en relación con falta de atención en lo académico, por lo que se hace necesario diseñar otro tipo de herramientas que permitan identificar otros aspectos que estén relacionados a la desigualdad y violencia contra las mujeres, para crear planes de trabajo muy específicos, sobre todo, en el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre estudiantes, docentes y administrativos, con la finalidad de reforzar la igualdad de género.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Reforzar los temas de tutoría en el enfoque a reducir brechas de género, con base a los indicadores académicos	Identificar acciones que le apoyen a mantener y mejorar su desempeño académico	Falta de interés en los indicadores académicos	Identificar acciones que le apoyen a mantener y mejorar su desempeño académico	Falta de interés en los indicadores académicos	Identificar acciones que le apoyen a mantener y mejorar su desempeño académico	Falta de interés en los indicadores académicos
Económicos	Promover la difusión de becas de organizaciones relacionadas al desarrollo económico	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación, para obtener in ingreso económico propio	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación, para obtener in ingreso económico propio	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación, para obtener in ingreso económico propio	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada
	Promover la difusión de becas de gubernamentales con enfoque al desarrollo económico	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación, para obtener in ingreso económico propio	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación, para obtener in ingreso económico propio	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada	Generar confianza en su iniciativa, creatividad e innovación, para obtener in ingreso económico propio	Inseguridad en presentar sus proyectos sin asesoría adecuada





Secretaría de Igualdad de Género

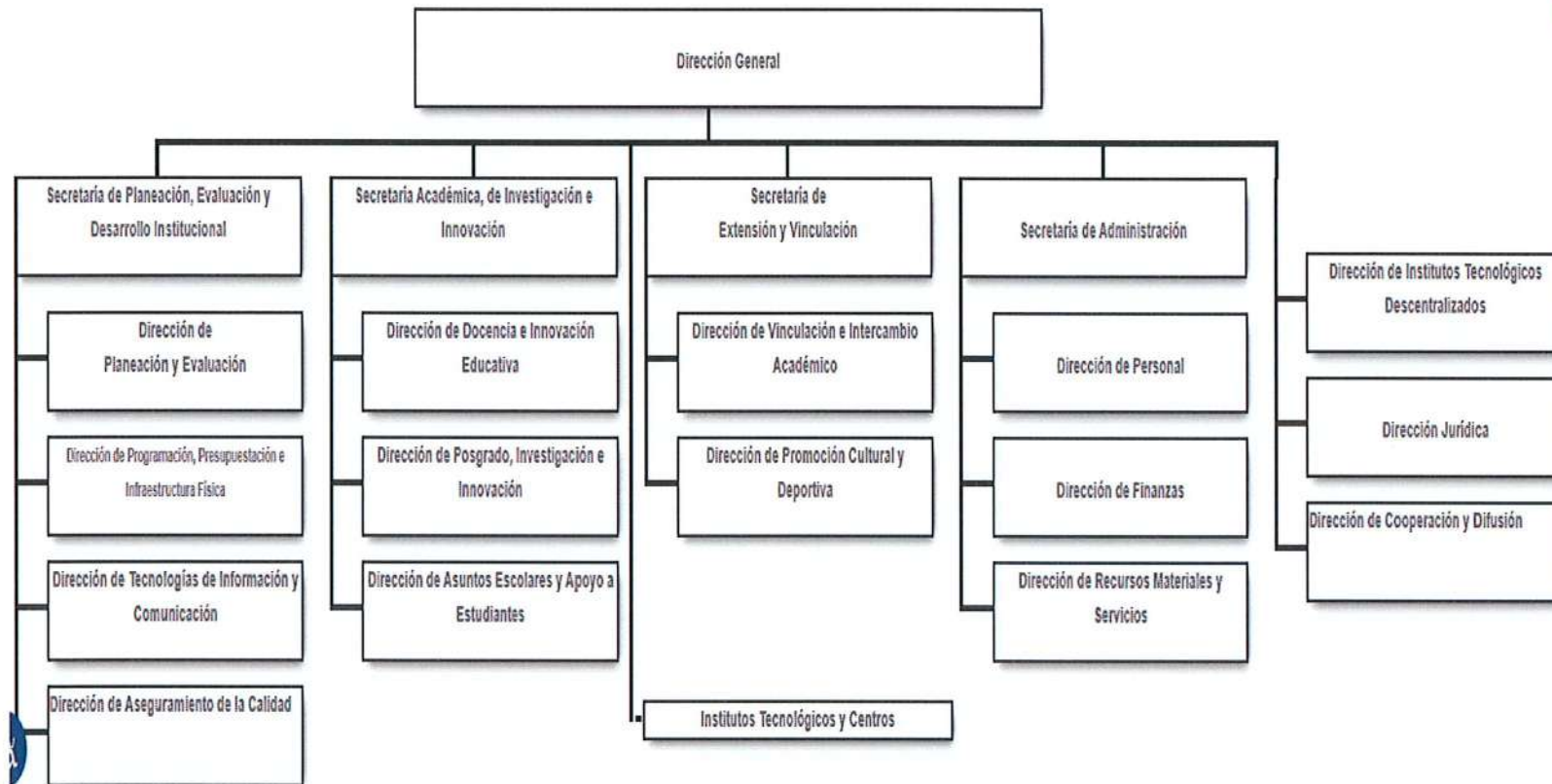
Sociales	Diseñar y aplicar una encuesta que identifique aspectos de desigualdad y violencia entre los Estudiantes	Obtener seguridad que se crearán mecanismos de atención contra la violencia	Cautela en relación a sentir represalias por sus opiniones	Obtener seguridad que se crearán mecanismos de atención contra la violencia	Cautela en relación a sentir represalias por sus opiniones	Obtener seguridad que se crearán mecanismos de atención contra la violencia	Cautela en relación a sentir represalias por sus opiniones
	Realizar la identificación de riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional conforme a la Guía de referencia III de la Norma NOM-035-STPS-2018.	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean	Crear seguridad y confianza por su estancia en el Instituto	Desconfianza de actuación por las personas que le rodean
Políticos	Realizar difusión de indicadores académicos de otras Instituciones de Educación Superior	Concientizar en la importancia de pertenecer al ITSC	Inconformidad por desconocimiento de indicadores académicos	Concientizar en la importancia de pertenecer al ITSC	Inconformidad por desconocimiento de indicadores académicos	Concientizar en la importancia de pertenecer al ITSC	Inconformidad por desconocimiento de indicadores académicos

Secretaría de Igualdad de Género

2. Mapa social El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, es un organismo público descentralizado del Tecnológico Nacional de México, dependiendo orgánicamente de la Dirección de Institutos Tecnológicos Descentralizados.

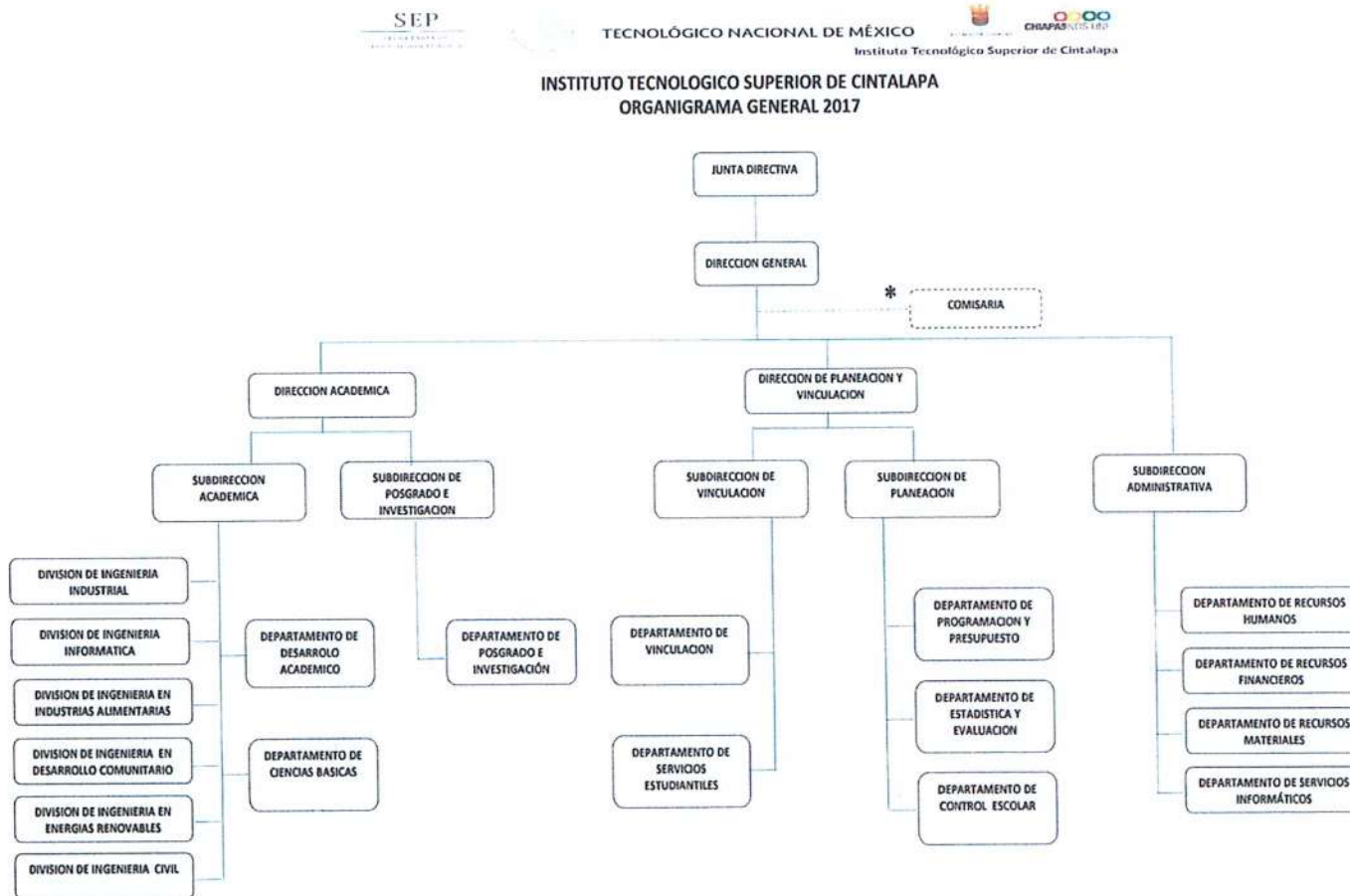
Organigrama

Tecnológico Nacional de México



Secretaría de Igualdad de Género

Para su administración, se apeg a la Ley de Entidades Paraestatales, en donde la Dirección General es designada por el Gobernador del Estado y se define por Decreto de Creación, una estructura que representa al Gobierno Federal, Gobierno Estatal, Gobierno Municipal, Comunidad y Sector Productivo, a la cual se denomina Junta Directiva.



Secretaría de Igualdad de Género

Integración de la Junta Directiva

La Junta Directiva del Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, se integra por las representaciones con voz y voto, de acuerdo con lo siguiente:

- Un Presidente, siendo el Titular de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado.
- Un Secretario/a, designado por el Presidente o Junta Directiva, a propuesta del Titular del Instituto.
- Ocho Vocales
 - Secretaría de Hacienda
 - Director de Educación Superior de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado.
 - Dos representantes del Gobierno Federal, designados por el Titular de la Secretaría de Educación Pública Federal
 - Representante de la Dirección de Institutos Tecnológicos Descentralizados
 - Representante de la Oficina de Enlace Educativo en el Estado de Chiapas
 - Un representante de la Administración Municipal
 - Titular de la Administración Municipal o Director de Educación del H. Ayuntamiento.
 - Un Representante del sector social, designado por el H. Ayuntamiento
 - Comisariado Ejidal o Persona designada por el mismo
 - Dos representantes del Sector Productivo, que aporten al financiamiento o al patronato.
- Tres invitados especiales, con derecho a voz sin voto.
 - Secretaría de la Función Pública o representante designado por el mismo organismo
 - Comisariado Público asignado al Instituto Tecnológico Descentralizado



Secretaría de Igualdad de Género

- Director/a del Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa

3. Roles productivos y reproductivos al interior de la institución

Roles productivos: son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

Roles reproductivos: son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.

-Trabajo productivo:

El trabajo productivo se compone de aquellas actividades humanas que producen bienes y servicios y generan ingresos tanto en salario como de algún otro bien, que puede obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. El trabajo de las mujeres se considera improductivo porque no genera ingresos.

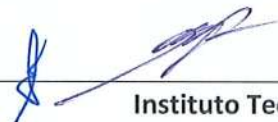
-Trabajo reproductivo:

Tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. El trabajo reproductivo se entiende en dos niveles principalmente: La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia.

Reproducción social: Mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos y normas, que incluye la crianza, la educación; alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización, y leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado. El trabajo reproductivo es fundamental para el desarrollo de toda la familia y de la sociedad pero no se reconoce como trabajo porque generalmente no se paga y la mayoría lo desarrollan las mujeres.

-Trabajo de cuidado:

Todas las personas necesitan de apoyo y cuidados, algunas más que otras. El trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo remunerado. Este trabajo de cuidados tanto a niñas, niños y personas adultas o con



Secretaría de Igualdad de Género

enfermedades debe distribuirse en la familia, o ser apoyado por las empresas, el Estado y la sociedad en general, y participar de forma activa y responsable¹

¹ Organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. "Manual y caja de Herramientas de perspectiva de género PARA TALLERES COMUNITARIOS. "<http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/>. 2018. organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. 01 de marzo de 2021 <http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/>.



Secretaría de Igualdad de Género

Algunos de los roles desempeñados de forma genérica en el Instituto, los cuales no son limitativos, puede observarse de la siguiente forma, que es de acuerdo con el Personal actualmente asignado en las diferentes áreas operativas:

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales		X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X
Conducción de eventos		X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes de Jefaturas, Divisiones o Subdirecciones	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	



Secretaría de Igualdad de Género

Algunos de los roles desempeñados de forma genérica en el Instituto, los cuales no son limitativos, puede observarse de la siguiente forma, que es de acuerdo con la observación indirecta hacia los Estudiantes:

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café en eventos académicos o reuniones estudiantiles	X	X
Mantener la limpieza de los espacios institucionales	X	X
Vigilancia y seguridad de las instalaciones entre compañeros	X	X
Lavado de trastes personales	X	X
Sacar copias para sus trabajos en equipo	X	X
En eventos académicos, participar como responsable de listas de asistencia	X	X
Traslado de materiales de talleres y laboratorios durante clases prácticas	X	X
Conducción de eventos académicos	X	X
Mantenimientos del equipo de cómputo de la Institución cuando lo utiliza	X	X
Cuidado de mobiliario de su respectiva aula, taller o laboratorio	X	X
Cuidado de luz y agua de la institución	X	X
Solicitud de apoyo grupal con Asistentes de Jefaturas, Divisiones o Subdirecciones	X	X
Mantener imagen personal con ropa adecuada	X	X

Secretaría de Igualdad de Género

3.2 Percepción del deber como Mujer u Hombre.

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:
<ul style="list-style-type: none"> • Criar, educar a los hijos y realizar las tareas domésticas. • Cuidar a los adultos mayores y enfermos. • Mantenerse en su casa, no debe trabajar en el exterior. • Actuar a conveniencia de la familia. • Dependier económicamente sólo del hombre de la casa (Padre o esposo). • Hacer oración por la familia, el hombre y por ella misma, así como ayudar en los servicios eclesiásticos. • En la escuela, ser la menos participativa y no hacer trabajos de fuerza, sólo ayudar a la limpieza de las áreas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser la única persona productiva laboralmente. • Proveer la casa económica y materialmente. • Ser la persona fuerte y quien toma la decisión en todo. • Tener libertades. • En la iglesia, ser el predicador y transformador, el comunicador de la palabra. • Es el que puede pertenecer a la línea jerárquica de una iglesia. • En la escuela, ser el Jefe de Grupo o Equipo, ordenar lo que las mujeres deben hacer.



Secretaría de Igualdad de Género

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.

Actividades	Mujeres	Hombres
Visitar parques y jardines públicos pertenecientes al Ayuntamiento	X	X
Asistir al Gimnasio Municipal para torneos deportivos	X	X
Realizar compras en los Mercados Públicos	X	X
Realizar compras en Supermercados y tiendas de conveniencia	X	X
Acompañar a los hijos en la entrada y salida de las escuelas	X	X
Asistir a las iglesias a realizar actividades relacionadas a la religión	X	X
Control natal asistido por Centros de Salud	X	X
Asistencia y/o acompañamiento familiar a los Centros de Salud	X	X
Cuidado a mujeres enfermas en los hospitales	X	
Cuidado a Hombres enfermos en los hospitales		X
Cuidado de la niñez que enferma y se encuentra hospitalizado	X	X
Realizar actividades domésticas	X	X
Participar en reuniones de Juntas Vecinales o Ejidales	X	X
Participar en las elecciones ciudadanas/políticas	X	X
Derecho a ser elegida/o en las elecciones ciudadanas/políticas	X	X



Secretaría de Igualdad de Género

4. Acceso y control de los recursos.

Colaboradores

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X	No hay personal femenino en el área	X	Herramienta de trabajo y/o estudio	Herramienta de trabajo y/o estudio	Acceso a las computadoras	Acceso a las computadoras
Vehículos institucionales	X	X	X	X	Traslados en actividades de gestión	Traslados en actividades de gestión	Traslados en actividades de gestión	Traslados en actividades de gestión
Áreas para consumo de alimentos higiénicas	X	X	X	X	Área limpia para consumo de alimentos propios	Área limpia para consumo de alimentos propios	Limpieza del área	Limpieza del área
Vales de gasolina	X	X	X	No hay personal masculino en el área de control	Se les otorga de acuerdo con las gestiones que deban realizar	Se les otorga de acuerdo con las gestiones que deban realizar	La persona que controla mantiene registros en cumplimiento a políticas internas	No hay hombres en el área de control
Agua para beber	X	X	X	X	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	La persona que controla mantiene registros en cumplimiento a políticas internas	Facilitan la disponibilidad de agua en los dispensadores



Secretaria de Igualdad de Género

Sanitarios	X	X	X	X	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Supervisión continua	Supervisión continua
Energía eléctrica	X	X	X	X	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Mantiene registro de consumo	Supervisión continua
Financieros	X	X	X	X	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Se otorgan de acuerdo con políticas vigentes	Se otorgan de acuerdo con políticas vigentes
Infraestructura	X	X	X	X	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Registro del mantenimiento a la infraestructura	Supervisión continua
Papelería	X	X	X	X	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Se otorgan de acuerdo con políticas vigentes	Se otorgan de acuerdo con políticas vigentes

Secretaría de Igualdad de Género

Estudiantes

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X	El control es a cargo del Personal de Servicios Informáticos	El control es a cargo del Personal de Servicios Informáticos	Herramienta de estudio	Herramienta de estudio	Acceso a las computadoras	Acceso a las computadoras
Vehículos institucionales	X	X	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	Traslados en actividades de visitas académicas	Traslados en actividades de visitas académicas	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales
Áreas para consumo de alimentos higiénicas	X	X	El control es a cargo del Personal de cafetería	El control es a cargo del Personal de cafetería	Área limpia para consumo de alimentos propios	Área limpia para consumo de alimentos propios	Limpieza del área utilizada por los usuarios	Limpieza del área utilizada por los usuarios
Agua para beber	X	X	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales
Sanitarios	X	X	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Supervisión continua por el Personal de Limpieza	Supervisión continua por el Personal de Limpieza



Secretaria de Igualdad de Género

Energía eléctrica	X	X	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Supervisión continua por el Personal de Limpieza	Supervisión continua por el Personal de Limpieza
Infraestructura	X	X	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	El control es a cargo del Personal de Recursos Materiales	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Registro del mantenimiento a la infraestructura por el Departamento de Recursos Materiales	Supervisión continua por el Departamento de Recursos Materiales
Papelería	X	X	El control es a cargo del Comité Ejecutivo de la Sociedad de Alumnos	El control es a cargo del Comité Ejecutivo de la Sociedad de Alumnos	Todas las mujeres tienen acceso	Todos los hombres tienen acceso	Se otorgan los permisos por la administración del Instituto, de acuerdo a políticas vigentes	Se otorgan los permisos por la administración del Instituto, de acuerdo a políticas vigentes

Secretaría de Igualdad de Género

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

Recursos ²	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Parques y jardines públicos	X	X	X	X	Paseo personal y/o familiar	Paseo personal y/o familiar	Vigilancia y limpieza	Vigilancia y limpieza
Gimnasios	X	X	X	X	Realizar ejercicio/deporte	Realizar ejercicio/deporte	Vigilancia, entrenamiento y limpieza	Vigilancia, entrenamiento y limpieza
Mercados públicos	X	X	X	X	Realizar compras/vender productos	Realizar compras/vender productos	Vigilancia y limpieza	Vigilancia y limpieza
Iglesias	X	X	X	X	Asistir a actividades religiosas	Asistir a actividades religiosas	Cuidado de instalaciones y participar como guías	Cuidado de instalaciones y participar como guías
Supermercados y tiendas de conveniencia	X	X	X	X	Realizar compras/vender productos	Realizar compras/vender productos	Vigilancia y limpieza	Vigilancia y limpieza
Centros de salud	X	X	X	X	Recibir/otorgar asistencia médica	Recibir/otorgar asistencia médica	Vigilancia y limpieza	Vigilancia y limpieza

² 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

Secretaría de Igualdad de Género

Reflexiones

La problemática analizada, con relación a la difusión de los conceptos y mecanismos enfocados a lograr y mantener la Igualdad de Género, Inclusión, No Violencia y No discriminación es insuficiente y no se mide su impacto, sin que se diferencie entre mujeres y hombres, debido a que es generalizado e influenciado por los aspectos culturales de la región, así como la poca difusión en todos los niveles sociales y gubernamentales locales.

La afectación hacia las mujeres se detecta relacionado a la menor participación de ellas en la mayoría de las actividades que, en percepción social, sólo corresponden a los hombres, tal como asistir a una escuela de nivel superior o laborar para generar economía en la familia. Estas brechas de género han ido siendo enfrentadas por las familias, debido a que la situación económica de la región es de ingresos igual o cercanos a los salarios mínimos, encontrando que los ingresos económicos son insuficientes para una vida familiar, así como se recibe influencia de la vida en el norte de la República Mexicana, creyendo que es mejor, sin considerar los costos y calidad de vida totalmente diferentes a la región.

La desigualdad percibida, está con relación a que todavía hay hombres que demeritan las habilidades y capacidades de las mujeres, ocasionalmente, que no es visibilizado en la familia.

El Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, ha iniciado la implementación de la NMX 025, alineado a las políticas educativas del Tecnológico Nacional de México, así como se está apegando a la difusión de la Igualdad de Género y No Discriminación, apegado a lo dictado por Gobierno del Estado de Chiapas y el Tecnológico Nacional de México, iniciando con el Personal que labora al interior, para iniciar a permear entre los Estudiantes, a través de hacer visible el cumplimiento de dichas políticas y Comité de Ética.

Los cambios planteados al interior del instituto, no implica modificar la estructura organizacional, sino reforzar el empoderamiento a las mujeres; otros cambios, es mejorar las instalaciones que logren un impacto en el ambiente laboral y realizar mejoras con base a las encuestas diseñadas desde Tecnológico Nacional de México, para reducir las brechas de género y la no discriminación.

En el futuro de corto, mediano y largo plazo, los beneficios planteados al interior del Instituto, es tener un ambiente laboral libre de discriminación de cualquier tipo y reflejar en la comunidad la fortaleza institucional de igualdad, equidad y no discriminación en todos los niveles, así como demostrar el total respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.



Secretaría de Igualdad de Género

5. Ejecución de proyectos

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación en relación con los estereotipos de género. • Empoderamiento de las mujeres. • Dar voz e imagen al esfuerzo de las mujeres. • No encasillar a las mujeres en roles de género estereotipados. • Aceptación del género con el que se identifican y el respeto a ello. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación igualitaria, equitativa y no discriminativa hacia las mujeres. • Participar en tareas que antes no les eran permitidas o aceptadas. • Aceptación del género con el que se identifican y el respeto a ello.




Secretaría de Igualdad de Género

Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	“Implementación del Programa de Igualdad de Género en el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa (TecNM Campus Cintalapa)”
2.	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género del Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa
3.	Programa presupuestario	Educación Superior (04) <ul style="list-style-type: none"> Programa de igualdad e inclusión de género (020)
4.	Objetivos de desarrollo sostenible	<p>4. Educación de calidad 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.</p> <p>5. Igualdad de Género 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p>
5	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Pública 3.2.4.	Educación superior de calidad
	Estrategia 3.2.4.1. Estrategia 3.2.4.2. Estrategia 3.2.4.3.	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la cobertura en educación superior Mejorar la calidad de la oferta educativa Incrementar la absorción en educación superior
	Línea de acción 3.2.4.1.3. Línea de acción 3.2.4.2.2. Línea de acción 3.2.4.3.2.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la infraestructura física existente Facilitar la formación y actualización de docentes con altas competencias didáctico-pedagógicas relativas al área disciplinar.



Secretaría de Igualdad de Género

		<ul style="list-style-type: none"> Diversificar la oferta educativa con temas innovadores y/o actualizados
6	Programa sectorial	<p>Educación. Educación Superior de Calidad. Objetivo: Elevar la calidad de la educación superior.</p> <p>Estrategia 3.2.4.1. Incrementar la cobertura en educación superior Línea de acción 3.2.4.1.3. Fortalecer la infraestructura física existente.</p> <p>Estrategia 3.2.4.2. Mejorar la calidad de la oferta educativa Línea de acción 3.2.4.2.5 Promover la vinculación entre instituciones de educación superior pública y educación media superior.</p> <p>Estrategia 3.2.4.3. Incrementar la absorción en educación superior 3.2.4.3.3 Actualizar la oferta educativa existente para garantizar la pertinencia.</p>
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
7	Objetivos prioritarios	<p>3: Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.</p> <p>4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de la paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
8	Ejes estratégicos	<p>3.2. Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya su acceso a la seguridad social.</p> <p>4.1. Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.</p> <p>6.4. Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia grupos específicos.</p> <p>3.2.7. Implementar espacios de diálogo e intercambio de conocimiento entre el</p>

Secretaría de Igualdad de Género

9	Líneas de acción	<p>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.</p> <p>4.1.4. Impulsar la elaboración y aplicación de un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para educación media superior, universidades e instituciones de educación superior del Gobierno del Estado.</p> <p>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</p>
<p>Programa de Desarrollo Institucional 2019-2022 del Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, alineado al PDI 2019-2024 TNM</p>		
10	Eje Estratégico 1: Calidad educativa, cobertura y formación integral.	<p>Objetivo 2: Ampliar la cobertura con un enfoque de equidad y justicia social.</p> <p>Eje Transversal 2: Establecer mecanismos que fomenten la igualdad, la no discriminación y la inclusión en el TecNM.</p> <p>Proyecto E.T. 1. Promoción de la equidad y justicia social en el quehacer del TecNM.</p>

Secretaría de Igualdad de Género

Propósito institucional:

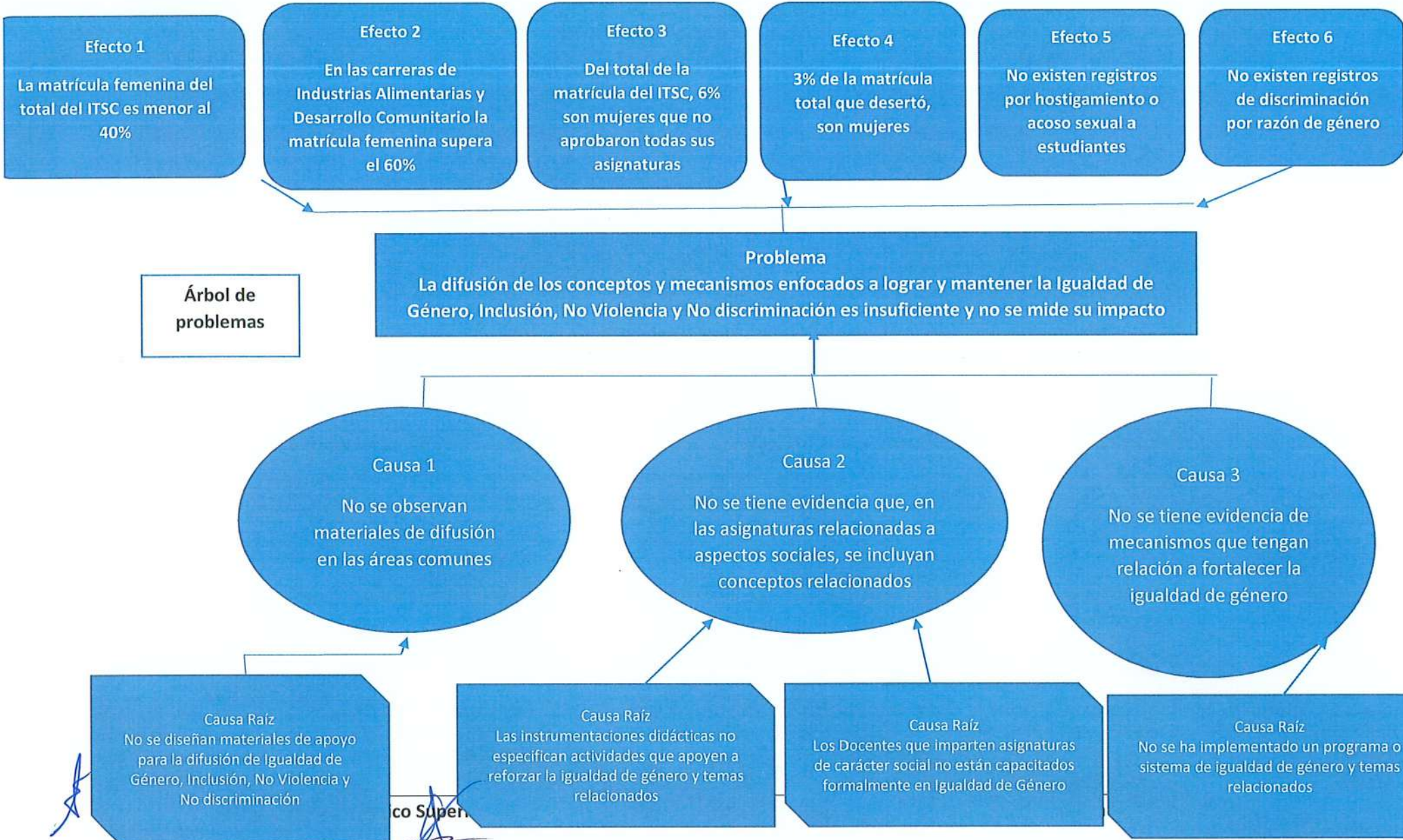
Mantener la operatividad de todo el instituto, con transparencia y mecanismos de gobernanza, fortaleciendo la gestión institucional, apegados a la normatividad que está dirigida a la igualdad entre mujeres y hombres.

Descripción del proyecto:

Desarrollar actividades que permitan la integración de políticas y protocolos, en la búsqueda continua de mejorar la calidad educativa en un ambiente de igualdad de género y respeto a los derechos humanos universales, apegado a la normatividad aplicable vigente a nivel Federal, Estatal y del Tecnológico Nacional de México.



Secretaría de Igualdad de Género





Secretaria de Igualdad de Género

Árbol de
objetivos

Objetivo 1
Implementar el programa interno para igualdad de género, que tenga mecanismos de reforzamiento al entendimiento, concientización e inclusión

Objetivo 2
Dar seguimiento formal a notificaciones de acoso u hostigamiento relacionadas a la igualdad de género en el interior del ITSC

Solución
Implementar la perspectiva de Género y de Igualdad en el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa

Medio 1
Realizar difusión de las políticas contra acoso u hostigamiento

Medio 2
Reforzar en la cultura organizacional la no diferenciación de actividades propias por género

Medio 3
Impulsar mecanismos para que la diversidad cultural y de género se acepte entre las personas en el interior del ITSC

Medio 1.1
Implementar mecanismos de seguimiento a los temas relacionados en igualdad de género

- 1.1.1. Realizar difusión de la política de igualdad en áreas comunes y página electrónica.
- 1.1.2. Diseñar y aplicar encuesta de entendimiento de la política
- 1.1.3. Establecer un sistema de buzón para atención en Igualdad de Género.

Medio 1.2
Diseñar y dar seguimiento a PTA y POA, para implementar el programa de igualdad de género

- 1.2.1 Dar seguimiento al PTA y POA 2022, para el Sistema y Programa de Igualdad de Género

Medio 2.1

- 2.1.1. Implementar mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación.
- 2.1.2. Aplicar encuesta TNM de Igualdad de Género, para seguimiento.
- 2.1.3. Implementar temas dirigidos a Igualdad, No discriminación y Derechos

Medio 3.1

- 1. Implementar mecanismos de seguimiento al apego de respeto de los derechos humanos, incluyendo notificaciones por incumplimiento perspectiva de género.
- 2. Implementar difusión escrita

Secretaría de Igualdad de Género

Objetivo

Implementar la Perspectiva de Igualdad de Género en el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, de acuerdo con la normatividad del Estado de Chiapas y con apego a los protocolos establecidos por el Tecnológico Nacional de México, para impulsar los beneficios del acceso y control de acciones en equidad, tanto a Estudiantes como Colaboradores.



Secretaría de Igualdad de Género

Árbol de problemas:

C1	No se observan materiales de difusión en las áreas comunes
E1.1	La matrícula femenina del total del ITSC es menor al 40%
E1.2	En las carreras de Industrias Alimentarias y Desarrollo Comunitario la matrícula femenina supera el 60%
C2	No se tiene evidencia que, en las asignaturas relacionadas a aspectos sociales, se incluyan conceptos relacionados
E2.1	Del total de la matrícula del ITSC, 6% son mujeres que no aprobaron todas sus asignaturas
E2.2	3% de la matrícula total que desertó, son mujeres
C3	No se tiene evidencia de mecanismos que tengan relación a fortalecer la igualdad de género
E3.1	No existen registros por hostigamiento o acoso sexual a estudiantes
E3.2	No existen registros de discriminación por razón de género

Árbol de objetivos:

M	Realizar difusión de las políticas contra acoso u hostigamiento
F	Implementar el programa interno para igualdad de género, que tenga mecanismos de reforzamiento al entendimiento, concientización e inclusión
M	Impulsar mecanismos para que la diversidad cultural y de género se acepte entre las personas en el interior del ITSC
F	Dar seguimiento formal a notificaciones de acoso u hostigamiento relacionadas a la igualdad de género en el interior del ITSC



Secretaría de Igualdad de Género

Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
02	Implementar el Sistema de Igualdad de Género en el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa





Secretaría de Igualdad de Género

Nivel	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa número/den	Cantidad número/den.	Metas indicadores	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a impulsar que la comunidad tecnológica viva de manera incluyente, mediante acciones para transversalizar y promover la igualdad e inclusión de género	Porcentaje de acciones para promover la igualdad e inclusión de género	Número de acciones de inclusión realizadas/Número de acciones de inclusión programadas	3/3	100%	Estratégico/Eficiencia	Acción	Evaluación	Se obtiene el nivel de cumplimiento aceptable del punto 5.3.2.1. requisito de participación NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad
Propósito	La comunidad tecnológica colabora en un ambiente de igualdad de género	Porcentaje de personas que conocen la Política de Igualdad de Género	Número de personas que conocen la política de igualdad de género / Total de personal del ITSC	145/145	100%	Estratégico/Eficiencia	Persona	Análisis de encuesta	Se identifican las necesidades de tener igualdad



Secretaria de Igualdad de Género

Componente	Implementar el programa de igualdad de género	Acciones para promover la igualdad de género	Número de acciones de inclusión realizadas/número de acciones programadas	3/3	100%	Estratégico/Eficiencia	Acción	Evaluación al plan de trabajo	Se realizan las actividades programadas para que se evalúe el programa de igualdad de género
Actividades	Seguimiento al plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género	Número de acciones para promover la Igualdad de Género	Número de acciones de inclusión realizadas/Número de acciones de inclusión programadas	3/3	100%	Estratégico/Eficiencia	Acción	Revisión a las actividades del plan de trabajo	La Unidad de Igualdad de Género coordina el plan de trabajo
		Número de personas que conocen la Política de Igualdad de Género	Número de personas que conocen la Política de Igualdad de Género/Total de Personal del ITSC	145/145	100%	Estratégico/Eficiencia	Persona		



Secretaría de Igualdad de Género

Indicador No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador ³	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base 2022	
					1er	2do.	3er.	4°.		
2	1	Fin	Porcentaje de acciones para promover la igualdad e inclusión de género	Número de acciones de inclusión realizadas	3	0	1	2	3	0
			Número de acciones de inclusión programadas	3	3	3	3	3	3	
2	2	Propósito	Porcentaje de personas que conocen la Política de Igualdad de Género	Número de personas que conocen la política de igualdad de género	145	0	52	52	52	0
			Total de personal del ITSC	145	156	156	156	156	156	
2	3	Componente	Acciones para promover la igualdad de género	Número de acciones de inclusión realizadas	3	0	1	2	3	0
			número de acciones programadas	3	3	3	3	3	3	



Secretaria de Igualdad de Género

2	4	Actividad	Seguimiento al plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género	Número de acciones de inclusión realizadas	3	0	1	2	3	0
				número de acciones programadas	3	3	3	3	3	3
				Número de personas que conocen la política de igualdad de género	145	0	52	52	52	0
				Total de personal del ITSC	145	156	156	156	156	156

³Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

Secretaría de Igualdad de Género

Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal					
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB	
Estratégico/Eficiencia	145	Fem	48	48		48							
		Mas c.	97	97		97							

Actividad que determina beneficiarios.

Número de personas que conocen la Política de Igualdad de Género

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal					
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB	
Estratégico/Eficiencia	145	Fem	48	48		48							
		Mas c.	97	97		97							

En el primer año de evaluación del programa, se contempla cubrir las acciones con el Personal de la Institución, para generar la concientización y conocimiento a compartir. Una vez validado que estos han ocurrido, se iniciaran acciones para asegurar que las acciones e implementación lleguen a los Estudiantes.

