



SECRETARÍA
DE IGUALDAD
DE GÉNERO

GOBIERNO DE CHIAPAS



Universidad Politécnica
de Chiapas

Plan de Trabajo 2021-2024

Unidad de Enlace de Igualdad de Género

Una firma manuscrita en tinta azul, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado, ubicada en la parte inferior derecha del documento. La firma está rodeada por líneas azules que se extienden diagonalmente por la parte inferior de la página.

Introducción:

La Universidad Politécnica de Chiapas de conformidad con lo que establece el artículo 2° de su Decreto de Creación tiene por objeto lo siguiente:

A) Impartir educación superior en los niveles de licenciatura, especialización tecnológica y otros estudios de postgrado, así como cursos de actualización en sus diversas modalidades, para preparar profesionales con una sólida formación técnica y en valores, conscientes del contexto nacional en lo económico, político y social. B) Llevar a cabo investigaciones y desarrollos tecnológicos, pertinentes para el desarrollo económico y social de la región del estado y de la nación, que faciliten la formación integral de sus alumnos y egresados. C) Difundir el conocimiento, la cultura, así como la divulgación tecnológica a través de la extensión y gestión universitaria, a sus alumnos, egresados y población en general. D) Prestar servicios tecnológicos y de asesoría que contribuyan a mejorar el desempeño de las empresas y otras organizaciones de la región y del estado principalmente. E) Impartir programas de educación continua con orientación a la capacitación para el trabajo y al fomento de la cultura tecnológica en la región y en el Estado.

La Universidad al actuar dentro de un marco social e influir directamente en la vida del ser humano, requiere de un patrón o sistema de valores deseables que le permita satisfacer las necesidades del medio en el que actúa y operar con ética. Estos valores institucionales servirán como guías de conducta que permitirán dar cumplimiento de su visión y misión.

Visión: Ser una institución educativa, con presencia nacional e internacional a través del establecimiento de acuerdos de colaboración y actividades académicas; que se caracteriza por la formación integral de profesionales competentes para el desarrollo científico y tecnológico sustentable.

Misión: Formar profesionales competentes, a través de programas de estudio de ingeniería y posgrado, en un ambiente seguro para el desarrollo científico y tecnológico sustentable.

La Universidad, con el propósito de asegurar la calidad en sus servicios, el respeto al medio ambiente y el bienestar de su comunidad universitaria, ha implementado un Sistema de Gestión Integral, que opera conforme a una política integral alineada a su visión y misión, que a la letra dice:

Política Integral: En la Universidad Politécnica de Chiapas, estamos comprometidos en formar profesionales competentes, a través de programas de estudio de ingeniería y licenciatura para orientar todas las actividades, hacia el respeto, cuidado y protección del medio ambiente; previniendo la contaminación a través del uso racional de los recursos, atendiendo la



seguridad y salud de toda la comunidad universitaria, cumpliendo las normativas mediante la implementación, operación y mejora continua del Sistema de Gestión Integral, conforme a las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

El presente Plan de Trabajo establece las acciones que se realizarán en el periodo 2021-2024 con el propósito de incorporar la perspectiva de género, para lograr un ambiente educativo y laboral basado en la igualdad y equidad de género, libre de discriminación y violencia en cualquiera de sus formas, en la Universidad Politécnica de Chiapas.

El proceso para la elaboración de este documento contempló la realización de un diagnóstico situacional con perspectiva de género, que consideró el análisis del contexto institucional y la identificación de necesidades de mejora en la ejecución del programa institucional, mediante entrevistas con personas titulares y operativas de las diversas áreas que participan en la ejecución de los procesos y procedimientos sustantivos de la Universidad.

Las acciones programadas en este documento se encuentran alineadas al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la Igualdad entre los Géneros y Empoderar a Todas las Mujeres y las Niñas, así como al Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024 y al Programa Estatal para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024.



Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Identificar 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 LGTTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Relojes checadores instalados únicamente en los edificios al interior de la universidad y no así en la caseta de entrada.	Comodidad para efectuar el checado de salida en el mismo edificio en el que se ubica el lugar de trabajo.	Riesgo de accidentes por la dificultad para aproximarse a las ubicaciones de los relojes checadores cuando se ingresa a pie, usando calzado de tacón y teniendo que correr para checar a tiempo.	Comodidad para efectuar el checado de salida en el mismo edificio en el que se ubica el lugar de trabajo.	Incomodidad para aproximarse a las ubicaciones de los relojes checadores cuando se ingresa a pie y de prisa, para checar a tiempo.	Comodidad para efectuar el checado de salida en el mismo edificio en el que se ubica el lugar de trabajo.	Riesgo de accidentes por la dificultad para aproximarse a las ubicaciones de los relojes checadores cuando se ingresa a pie, usando calzado de tacón y teniendo que correr para checar a tiempo.
	Papel higiénico y jabón de manos disponible en los baños.	Tranquilidad por higiene segura.	Preocupación e inconformidad por falta de higiene adecuada.	No resulta tan indispensable.	Falta de higiene.	Tranquilidad por higiene Segura	Falta de higiene.
	Instalación de espacio de lactancia para madres trabajadoras y estudiantes.	Comodidad y seguridad para lactancia.	Incomodidad física, riesgo de accidentes en la ropa, riesgos de salud, y aumento de gastos por mayor consumo de fórmula láctea para bebés.	Promoción de la lactancia materna.	Ninguno.	Promoción de la lactancia materna.	Incomodidad física, riesgo de accidentes en la ropa, riesgos de salud, y aumento de gastos por mayor consumo de fórmula láctea para bebés.
Económicos	Otorgar el incentivo económico por el día de las madres	Satisfacción por recibir una gratificación económica adicional al sueldo regular, y para algunas, por considerarlo un reconocimiento social de su papel de madre.	Conforme pasan los años y el monto del incentivo es el mismo, inconformidad por considerarlo insuficiente.	Algunos están de acuerdo con que se reconozca de esa manera a las madres.	Inconformidad en algunos por considerarlo un trato desigual, pues hasta ahora no se otorga un incentivo económico por el día del padre.	Algunos están de acuerdo con que se reconozca de esa manera a las madres.	Inconformidad en algunas personas por considerarlo un trato desigual, pues hasta ahora el reconocimiento está ligado a la maternidad biológica o legal.
	Flexibilidad de horario para docentes.	Posibilidad de colaborar en las actividades familiares de manera más desahogada.	Inconformidad de las trabajadoras administrativas por no contar con este beneficio.	Posibilidad de colaborar en las actividades familiares de manera más	Inconformidad de los trabajadores administrativos por no contar con este beneficio.	Posibilidad de colaborar en las actividades familiares de manera más	Inconformidad de las personas trabajadoras administrativas por no contar con este





Sociales	Otorgar permisos para atender actividades escolares de los hijos.	Posibilidad de atender de manera puntual requerimientos escolares o de disfrutar eventos recreativos escolares de los hijos.	Refuerzo del rol social atribuido históricamente a las madres, como únicas responsables de atender los requerimientos escolares de los hijos o de participar en eventos recreativos escolares.	desahogada. Posibilidad de atender de manera puntual requerimientos escolares o de disfrutar eventos recreativos escolares de los hijos.	Sufrir de burlas y discriminación por querer atender responsabilidades que históricamente se han atribuido a las madres.	desahogada. Posibilidad de atender de manera puntual requerimientos escolares o de disfrutar eventos recreativos escolares de los hijos.	beneficio. Sufrir de burlas y discriminación por querer atender responsabilidades que históricamente se atribuyen a los roles de familias tradicionales.
Políticos	Asignación de cargos directivos.	Reconocimiento de capacidades, buen desempeño y compromiso institucional.	Mayor demanda de tiempo y esfuerzo por el cargo, que muchas veces implica un doble desgaste al tener que seguir atendiendo las mismas responsabilidades familiares, o en su caso, el tener que delegarlas, sintiéndose culpables por ello.	Reconocimiento de capacidades, buen desempeño y compromiso institucional.	Mayor demanda de tiempo y esfuerzo por el cargo, que en ocasiones implica un doble desgaste, con el afán de cumplir el rol social de proveedor, cuentan con más de un empleo, lo que impide que se involucren en otras responsabilidades familiares, o en su caso, que tengan una justificación socialmente aceptada para desatender totalmente dichas responsabilidades.	Reconocimiento de capacidades, buen desempeño y compromiso institucional.	Sufrir intolerancia y actitudes discriminadoras ante las diferentes maneras de pensar, ser y parecer en ciertos ámbitos institucionales regidos por protocolos y costumbres.



Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGTBTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	La ubicación física de la universidad, fuera de Tuxtla Gutiérrez, implica un mayor gasto de recursos económicos y tiempo para el traslado de alumnado y personal docente y administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la economía local por el incremento en la necesidad de hospedaje y alimentación, producto de los estudiantes foráneos que llegan a radicar a esta ciudad. Menor costo para realizar estudios de ingeniería para mujeres originarias de Suchiapa. Menores costos de manutención para mujeres estudiantes foráneas que se vienen a radicar a Suchiapa. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor consumo de recursos económicos y de tiempo para la transportación de estudiantes y trabajadoras que radican en Tuxtla Gutiérrez. Mayor dificultad para mujeres profesionales no originarias de Suchiapa para emplearse como profesoras de asignatura por lo poco redituable que les resulta trabajar por horas, con los altos costos que implica su transportación a la universidad. Poca participación de mujeres estudiantes que radican fuera de Suchiapa en las actividades deportivas y culturales, debido a que se realizan por la tarde, después de clases. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la economía local, por el incremento en la necesidad de arrendamiento de inmuebles. Menor costo para realizar estudios para hombres originarios de Suchiapa. Menor costo de manutención para hombres estudiantes foráneas que se vienen a radicar a Suchiapa. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para encontrar personal docente de asignatura por lo poco redituable que les resulta trabajar por horas, por los altos costos que implica su transportación a la universidad. Poca participación de hombres que radican fuera de Suchiapa en las actividades deportivas y culturales, debido a que se realizan por la tarde, después de clases. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la economía local, por el incremento en la necesidad de hospedaje y alimentación. Menor costo para realizar estudios para personas originarias de Suchiapa. Menor costo de manutención para estudiantes foráneas que se vienen a radicar a Suchiapa. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para encontrar personal docente de asignatura por lo poco redituable que les resulta trabajar por horas, por los altos costos que implica su transportación a la universidad. Poca participación de personas que radican fuera de Suchiapa en las actividades deportivas y culturales, debido a que se realizan por la tarde, después de clases.
		Insuficiente número de aulas en las carreras más demandadas, provoca una	<ul style="list-style-type: none"> Más mujeres egresadas de educación 	<ul style="list-style-type: none"> Menos mujeres egresadas de nivel medio son 	<ul style="list-style-type: none"> Más hombres egresados de educación 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor dificultad de hombres egresados de nivel medio para 	<ul style="list-style-type: none"> Más personas egresadas de educación media



<p>limitada capacidad de recepción de estudiantes.</p>	<p>media superior son aceptadas para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software.</p>	<p>aceptadas para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software, y tienen que optar por realizar estudios en otras carreras que tradicionalmente estudian las mujeres.</p>	<p>media superior son aceptados para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, y Desarrollo de Software.</p>	<p>acceder a estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software.</p>	<p>superior son aceptados para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software.</p>	<p>nivel medio para acceder a estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software.</p>
<p>Implementación del proceso de admisión en línea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mayor participación de mujeres egresadas de nivel medio superior que radican fuera de la localidad para participar en el proceso de admisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para las mujeres que radican en comunidades alejadas que no cuentan con equipos y/o acceso al servicio de internet para participar en el proceso de admisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor participación de hombres egresados de nivel medio que radican fuera de la localidad en el proceso de admisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para los hombres egresados de nivel medio que radican en comunidades alejadas que no cuentan con equipos y/o acceso al servicio de internet. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor participación de personas egresadas de nivel medio que radican fuera de la localidad en el proceso de admisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para las personas egresadas de nivel medio que radican en comunidades alejadas que no cuentan con equipos y/o acceso al servicio de internet.
<p>Necesidad de adecuaciones a la Plataforma de Información Universitaria Múltiple (PLATINUM) para eficientar el proceso de tutorías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menor deserción de alumnas, por contar con una mejor y oportuna identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico. Posibilidad de generación de datos estadísticos más precisos, que permitan una mejor identificación de 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor deserción de alumnas, por no contar con un efectivo y oportuno proceso tutorial que permita la identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico. 	<ul style="list-style-type: none"> Menor deserción de alumnos, por contar con una mejor y oportuna identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico. Posibilidad de generación de datos estadísticos más precisos, que permitan una mejor identificación de factores de 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor deserción de alumnos, por no contar con un efectivo y oportuno proceso tutorial que permita la identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico. 	<ul style="list-style-type: none"> Menor deserción de alumnado, por contar con una mejor y oportuna identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico. Posibilidad de generación de datos estadísticos más precisos, que permitan una mejor identificación de factores de riesgo de deserción del 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor deserción de alumnado, por no contar con un efectivo y oportuno proceso tutorial que permita la identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico.



	factores de riesgo de deserción de alumnas, para el desarrollo de mejores estrategias de atención y prevención.		riesgo de deserción de alumnos, para el desarrollo de mejores estrategias de atención y prevención.		alumnado, para el desarrollo de mejores estrategias de atención y prevención.	
Falta de parque vehicular adecuado para realizar viajes largos para visitas a empresas y giras industriales de estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores gastos para las mujeres estudiantes por la necesidad de contratar servicios de transporte privados. • Menor oportunidad de consolidación de las competencias adquiridas por las alumnas en su proceso formativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores gastos para los estudiantes por la necesidad de contratar servicios de transporte privados. • Menor oportunidad de consolidación de las competencias adquiridas por los alumnos en su proceso formativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores gastos para las personas estudiantes por la necesidad de contratar servicios de transporte privados. • Menor oportunidad de consolidación de las competencias adquiridas por el alumnado en su proceso formativo.
Limitado número de personal disminuye la capacidad de atención de los servicios bibliotecarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las alumnas requieren utilizar horas de clases para acudir a la biblioteca a buscar información, porque el horario de atención es únicamente de 8:00 a 16:00 hrs. • Imposibilidad de acceder a información bibliográfica y espacios de trabajo en horarios después de clases. • El acceso al material bibliográfico digital es 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los alumnos requieren utilizar horas de clases para acudir a la biblioteca a buscar información, porque el horario de atención es únicamente de 8:00 a 16:00 hrs • Imposibilidad de acceder a información bibliográfica y espacios de trabajo en horarios después de clases. • El acceso al material bibliográfico digital es reducido, por el lento proceso de digitalización que realiza el personal de la biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • El alumnado requiere utilizar horas de clases para acudir a la biblioteca a buscar información. • Imposibilidad de acceder a información bibliográfica y espacios de trabajo en horarios después de clases. • El acceso al material bibliográfico digital es reducido, por el lento proceso de digitalización que realiza el personal



			reducido, por el lento proceso de digitalización que realiza el personal de la biblioteca.				de la biblioteca.
Falta de instalaciones deportivas y culturales adecuadas; espacios techados, bien iluminados y baños con regaderas suficientes.	<ul style="list-style-type: none"> Mayor participación de mujeres estudiantes en actividades deportivas y culturales, permite un proceso de formación integral, con desarrollo de hábitos de vida saludables, y con posibilidades de destacar en el ámbito deportivo a nivel regional y nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Menor participación de mujeres estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque se realizan únicamente por la tarde, cuando el sol es intenso, o en las noches que se requiere iluminación. Las estudiantes no desarrollan hábitos de vida que prevengan factores de riesgo en su salud. Dificultad para integrar equipos deportivos femeniles, para participar en encuentros deportivos interinstitucionales, por el poco interés de mujeres para participar. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales, permite un proceso de formación integral, con desarrollo de hábitos de vida saludables, y con posibilidades de destacar en el ámbito deportivo a nivel regional y nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Poca participación de hombres estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque se realizan únicamente por la tarde, cuando el sol es intenso, o en las noches que se requiere iluminación. Los estudiantes no desarrollan hábitos de vida que prevengan factores de riesgo en su salud. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales, permite un proceso de formación integral, con desarrollo de hábitos de vida saludables, y con posibilidades de destacar en el ámbito deportivo a nivel regional y nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Poca participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque se realizan únicamente por la tarde, cuando el sol es intenso, o en las noches que se requiere iluminación. La comunidad estudiantil no desarrollan hábitos de vida que prevengan factores de riesgo en su salud. 	
Mejora de los contenidos mediáticos de la oferta educativa de la universidad utilizando lenguaje incluyente, libre de sexismo.	<ul style="list-style-type: none"> Se contribuye a eliminar el estereotipo de género que favorece la creencia de que las ingenierías sólo las estudian y ejercen los 	Ninguno.	<ul style="list-style-type: none"> Se contribuye a eliminar el estereotipo de género que favorece la creencia de que las ingenierías sólo las estudian y ejercen los 	Ninguno.	<ul style="list-style-type: none"> Se contribuye a eliminar el estereotipo de género que favorece la creencia de que las ingenierías sólo las estudian y ejercen los 	Ninguno.	

J



		<p>hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Más mujeres se interesan y estudian ingenierías. 		<p>hombres.</p>		<p>hombres.</p>	
	<p>Falta de rutas de transporte público a la ciudad de Tuxtla Gutiérrez en horario vespertino.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor facilidad y menor riesgo de alumnas que salen de las instalaciones de la universidad en horarios vespertinos, porque las cooperativas de transporte Suchiapa-Tuxtla, extienden formalmente su ruta, y pasan durante todo su horario de labores frente a la parada de la universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor riesgo para las mujeres estudiantes y trabajadoras docentes y administrativas de sufrir algún tipo de delito o agresión, acoso y/o hostigamiento sexual, porque la universidad se encuentra a las afueras de Suchiapa. • Mayor costo de transportación por la necesidad de tomar un mototaxi al centro de Suchiapa para tomar algún transporte a Tuxtla Gutiérrez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor facilidad y menor riesgo de alumnos que salen de las instalaciones de la universidad en horarios vespertinos, porque las cooperativas de transporte Suchiapa-Tuxtla, extienden formalmente su ruta, y pasan durante todo su horario de labores frente a la parada de la universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor riesgo para los estudiantes y trabajadores docentes y administrativos de sufrir algún tipo de agresión o delito, porque la universidad se encuentra a las afueras de Suchiapa. • Mayor costo de transportación por la necesidad de tomar un mototaxi al centro de Suchiapa para tomar algún transporte a Tuxtla Gutiérrez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor facilidad y menor riesgo del alumnado que sale de las instalaciones de la universidad en horarios vespertinos, porque las cooperativas de transporte Suchiapa-Tuxtla, extienden formalmente su ruta, y pasan durante todo su horario de labores frente a la parada de la universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor riesgo para las personas estudiantes y trabajadoras docentes y administrativas, de sufrir algún tipo de agresión o delito, porque la universidad se encuentra a las afueras de Suchiapa. • Mayor costo de transportación por la necesidad de tomar un mototaxi al centro de Suchiapa para tomar algún transporte a Tuxtla Gutiérrez.
<p>Económicos</p>	<p>Se cuenta con una limitada planta académica de profesores de tiempo completo en las carreras con mayor demanda, lo que impide atender a un mayor número de egresados de nivel medio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las alumnas reciben una efectiva y puntual atención de parte de sus tutores, y son canalizadas a las áreas de atención correspondientes, cuando se identifican en ellas factores de riesgo de deserción, violencia, acoso y hostigamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • El elevado número de alumnos por tutor, dificulta el realizar una oportuna identificación, y seguimiento de los factores que causan la deserción de alumnas, así como de casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual. • Menos número 	<ul style="list-style-type: none"> • Los alumnos reciben una efectiva y puntual atención de parte de sus tutores, y son canalizados a las áreas de atención correspondientes, cuando se identifican en ellas factores de riesgo de deserción, violencia, acoso y hostigamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay una oportuna identificación, y seguimiento de factores que inciden de manera negativa en la eficiencia terminal de los alumnos. • Menos número de hombres egresados de educación media tienen oportunidad de acceder a educación superior por la limitada capacidad de recepción de 	<ul style="list-style-type: none"> • El alumnado recibe una efectiva y puntual atención de parte de sus tutores, y son canalizadas a las áreas de atención correspondientes, cuando se identifican en ellas factores de riesgo de deserción, violencia, acoso y hostigamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay una oportuna identificación, y seguimiento de factores que inciden de manera negativa en la eficiencia terminal del alumnado. • Menos número de personas egresadas de educación media tienen oportunidad de acceder a



			de mujeres egresadas de educación media tienen oportunidad de acceder a educación superior por la limitada capacidad de recepción de estudiantes.		estudiantes.		educación superior por la limitada capacidad de recepción de estudiantes.
	Pocas oportunidades de empleo en la región con horarios accesibles para estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Las alumnas que provienen de hogares con dificultades económicas, encuentran empleos con horarios adecuados para poder seguir estudiando y colaborando con la economía del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> Alumnas con condiciones económicas desfavorables, con necesidad de trabajar, tienen dificultad para conseguir empleos con horarios accesibles para seguir estudiando, lo que provoca deserción escolar. Mujeres estudiantes tienen mayor dificultad para incorporarse a un empleo porque ocupan más de su tiempo en la atención de actividades domésticas y sus roles de cuidado de familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> Los alumnos que provienen de hogares con dificultades económicas, encuentran empleos con horarios adecuados para poder seguir estudiando y colaborando con la economía del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> Alumnos con condiciones económicas desfavorables, con necesidad de trabajar, tienen dificultad para conseguir empleos con horarios accesibles para seguir estudiando, lo que provoca deserción escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> El alumnado que proviene de hogares con dificultades económicas, encuentran empleos con horarios adecuados para poder seguir estudiando y colaborando con la economía del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes con condiciones económicas desfavorables, con necesidad de trabajar, tienen dificultad para conseguir empleos con horarios accesibles para seguir estudiando, lo que provoca deserción escolar.
	Número reducido de empresas e industrias en el Estado de Chiapas.	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> Debido a que hay menor número de mujeres estudiantes de ingenierías, tienen mayores riesgos por tener 	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades para poder cubrir todos los gastos necesarios de transportación y manutención, que se generan al tener que irse a radicar 	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades para poder cubrir todos los gastos necesarios de transportación y manutención, que se generan al tener que irse a



			<p>que irse a radicar temporalmente solas a otros Estados para realizar su estadía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades para poder cubrir todos los gastos necesarios de transportación y manutención, que se generan al tener que irse a radicar temporalmente a otros Estados para realizar estadías. • Necesidad de emigrar a otros Estados para poder emplearse en industrias en las que se puedan desarrollar profesionalmente en áreas acordes a su formación. • Las estudiantes tienen menores posibilidades de realizar visitas industriales que contribuyan a una mejor consolidación de las competencias adquiridas durante su proceso de formación académica. 		<p>temporalmente a otros Estados para realizar estadías.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de emigrar a otros Estados para poder emplearse en industrias en las que se puedan desarrollar profesionalmente en áreas acordes a su formación. • Los estudiantes tienen menores posibilidades de realizar visitas industriales que contribuyan a una mejor consolidación de las competencias adquiridas durante su proceso de formación académica. 		<p>radicar temporalmente a otros Estados para realizar estadías.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de emigrar a otros Estados para poder emplearse en industrias en las que se puedan desarrollar profesionalmente en áreas acordes a su formación. • Las personas estudiantes tienen menores posibilidades de realizar visitas industriales que contribuyan a una mejor consolidación de las competencias adquiridas durante su proceso de formación académica.
Falta de empleos formales y bien remunerados para padres y madres de familia en el	• Ninguno.	• Mayor deserción escolar de mujeres	• Ninguno.	• Mayor deserción de estudiantes que	• Ninguno.	• Mayor deserción escolar de estudiantes que	



	Estado de Chiapas.		estudiantes que provienen de familias monoparentales a cargo de las madres, por la dificultad de acceder a empleos formales y bien remunerados, que permitan sostener los gastos de trasportación, manutención y materiales de estudio necesarios, así como por la necesidad de ocupar más de su tiempo en la atención de actividades domésticas y sus roles de cuidado de familiares.		provienen de familias monoparentales a cargo de las madres, por la dificultad de acceder a empleos formales y bien remunerados, que permitan sostener los gastos de trasportación, manutención y materiales de estudio necesarios.		provienen de familias monoparentales a cargo de las madres, por la dificultad de acceder a empleos formales y bien remunerados, que permitan sostener los gastos de trasportación, manutención y materiales de estudio necesarios.
Sociales	Deficiencias en la formación de estudiantes en ciencias básicas a nivel educación media superior.	• Ninguno.	<ul style="list-style-type: none"> • Menos mujeres aprueban el examen de admisión para realizar estudios de ingeniería, por presentar deficiencias de formación en materias de ciencias básicas en el nivel de educación media superior. • Aún se promueven estereotipos de género que refuerzan la idea de que las mujeres tienen 	• Ninguno.	<ul style="list-style-type: none"> • Menos hombres aprueban el examen de admisión para realizar estudios de ingeniería, por presentar deficiencias de formación en materias de ciencias básicas en el nivel de educación media superior. 	• Ninguno.	<ul style="list-style-type: none"> • Menos estudiantes aprueban el examen de admisión para realizar estudios de ingeniería, por presentar deficiencias de formación en materias de ciencias básicas en el nivel de educación media superior.



			<p>habilidades para las ciencias sociales y humanidades, pero no así para las ciencias exactas, lo que provoca que menos mujeres demuestren interés por dominar estas materias.</p>				
	<p>Deficiente y tardío proceso de orientación vocacional de estudiantes a nivel educación media superior, provoca una mala elección de carrera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas responsables de orientación vocacional en el nivel de educación media superior, generalmente no cumplen con el perfil profesional ni cuentan con las competencias necesarias para realizar adecuadamente su función. El desconocimiento en el perfil de las ingenierías, provoca que no sepan orientar a las alumnas acerca de la viabilidad de estudiar carreras en áreas que tradicionalmente solo son estudiadas por hombres, reforzando así los estereotipos de género en la elección de carrera. • El hecho de que 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • El hecho de que las acciones de orientación vocacional se realicen en los últimos semestres en lugar de los primeros, provoca que muchos estudiantes elijan erróneamente su área de especialización, pudiendo ocasionar deserción escolar en los primeros cuatrimestres, al identificar que no tienen la vocación para la carrera que eligieron. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno. 	<ul style="list-style-type: none"> • El hecho de que las acciones de orientación vocacional se realicen en los últimos semestres en lugar de los primeros, provoca que estudiantes elijan erróneamente su área de especialización, pudiendo ocasionar deserción escolar en los primeros cuatrimestres, al identificar que no tienen la vocación para la carrera que eligieron.



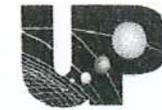
			<p>las acciones de orientación vocacional se realicen en los últimos semestres en lugar de los primeros, provoca que muchas estudiantes elijan erróneamente su área de especialización, pudiendo ocasionar deserción escolar en los primeros cuatrimestres, al identificar que no tienen la vocación para la carrera que eligieron.</p>				
Políticos	<p>Normatividad universitaria en materia de ingreso, promoción y permanencia del personal académico requiere de adecuaciones en requisitos de contratación, categorización y restricciones en número de horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Más mujeres con amplia trayectoria profesional, pueden ser contratadas como maestras en categorías que les resultan redituables y atractivas para desarrollar una trayectoria profesional dentro de la Universidad. • Las alumnas reciben una formación profesional de mayor calidad y más apegada a la experiencia en práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de más categorías docentes dificulta la contratación de mujeres profesionales con amplia trayectoria, en virtud de que les resultan poco atractivas y no redituables las categorías actuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más hombres con amplia trayectoria profesional, pueden ser contratados como maestros en categorías que les resultan redituables y atractivas para desarrollar una trayectoria profesional dentro de la Universidad. • Los alumnos reciben una formación profesional de mayor calidad y más apegada a la experiencia en práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de más categorías docentes dificulta la contratación de profesionales con amplia trayectoria, en virtud de que les resultan poco atractivas y no redituables las categorías actuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más personas con amplia trayectoria profesional, pueden ser contratadas como docentes en categorías que les resultan redituables y atractivas para desarrollar una trayectoria profesional dentro de la Universidad. • El alumnado recibe una formación profesional de mayor calidad y más apegada a la experiencia en práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de más categorías docentes dificulta la contratación de profesionales con amplia trayectoria, en virtud de que les resultan poco atractivas y no redituables las categorías actuales.



<p>Políticas gubernamentales federales y estatales de austeridad no favorecen el crecimiento de la cobertura en educación en el Estado de Chiapas.</p>	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se destina mayor presupuesto para incrementar la planta docente, más mujeres con amplia trayectoria profesional tienen oportunidad de ser contratadas como docentes. • Mayor número de mujeres egresadas del nivel medio superior tienen oportunidad de ser aceptadas en la Universidad para realizar estudios de ingeniería. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor número de mujeres egresadas del nivel medio superior tienen oportunidad de ser aceptadas en la Universidad para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software, por contar con una planta docente y número de aulas limitadas. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se destina mayor presupuesto para incrementar la planta docente, más hombres con amplia trayectoria profesional tienen oportunidad de ser contratados como docentes. • Mayor número de egresados del nivel medio superior tienen oportunidad de ser aceptados en la Universidad para realizar estudios de ingeniería. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor número de egresados del nivel medio superior tienen oportunidad de ser aceptados en la Universidad para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software, por contar con una planta docente y número de aulas limitadas. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se destina mayor presupuesto para incrementar la planta docente, más personas con amplia trayectoria profesional tienen la oportunidad de ser contratadas como docentes. • Mayor número de personas egresadas del nivel medio superior tienen oportunidad de ser aceptadas en la Universidad para realizar estudios de ingeniería. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor número de personas egresadas del nivel medio superior tienen oportunidad de ser aceptadas en la Universidad para realizar estudios de ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software, por contar con una planta docente y número de aulas limitadas.
<p>Poca participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque no forman parte de la currícula de las carreras.</p>	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de mujeres estudiantes en actividades deportivas y culturales. • Las estudiantes desarrollan hábitos de vida que previenen factores de riesgo en su salud. • Las estudiantes reciben una educación integral. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor participación de mujeres estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque prefieren dedicar su tiempo y esfuerzo para la aprobación de las materias que cuentan con créditos académicos. • Las estudiantes no desarrollan hábitos de vida que prevengan factores de 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de hombres estudiantes en actividades deportivas y culturales. • Los estudiantes desarrollan hábitos de vida que previenen factores de riesgo en su salud. • Los estudiantes reciben una educación integral. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque prefieren dedicar su tiempo y esfuerzo para la aprobación de las materias que cuentan con créditos académicos. • Los estudiantes no desarrollan hábitos de vida que prevengan factores de riesgo en su salud. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales. • Los estudiantes desarrollan hábitos de vida que previenen factores de riesgo en su salud. • Los estudiantes reciben una educación integral. 	<p>profesional en la industria y empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales, porque prefieren dedicar su tiempo y esfuerzo para la aprobación de las materias que cuentan con créditos académicos. • La comunidad estudiantil no desarrolla hábitos de vida que prevengan factores de riesgo en su salud.



	<p>Poca participación del alumnado en la incubadora de empresas porque esta actividad no forma parte de la currícula, les consume tiempo en el cuatrimestre y no les da créditos académicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Más alumnas adquieren competencias para emprender proyectos de negocio que les permite mayor independencia económica y desarrollo profesional. • Mejora de las condiciones de la economía regional, por el incremento del número de empresas que generan empleos. • Aumenta el índice de eficiencia ocupacional de las ingenierías, con el autoempleo de más mujeres. 	<p>riesgo en su salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca asistencia de alumnas a la incubadora de empresas, porque esta actividad no forma parte de la currícula de las carreras y les consume tiempo y esfuerzo que prefieren utilizar para alcanzar los créditos académicos de sus materias. • Más mujeres egresan de estudios de ingeniería con la idea de ser empleadas en empresas reconocidas y no con la intención de emprender negocios propios que les faciliten la independencia económica y un mayor desarrollo profesional. • Más mujeres egresadas de ingeniería se subemplean por la limitada cantidad de empresas e industrias reconocidas, que ofrecen puestos de trabajo acordes a su formación profesional y expectativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más alumnos adquieren competencias para emprender proyectos de negocio que les permite mayor independencia económica y desarrollo profesional. • Mejora de las condiciones de la economía regional, por el incremento del número de empresas que generan empleos. • Aumenta el índice de eficiencia ocupacional de las ingenierías, con el autoempleo de más hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca asistencia de alumnos a la incubadora de empresas, porque esta actividad no forma parte de la currícula de las carreras y les consume tiempo y esfuerzo que prefieren utilizar para alcanzar los créditos académicos de sus materias. • Más hombres egresan de estudios de ingeniería con la idea de ser empleados en empresas reconocidas y no con la intención de emprender negocios propios que les faciliten la independencia económica y un mayor desarrollo profesional. • Más hombres egresados de ingeniería se subemplean por la limitada cantidad de empresas e industrias reconocidas, que ofrecen puestos de trabajo acordes a su formación profesional y expectativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más alumnado adquiere competencias para emprender proyectos de negocio que les permite mayor independencia económica y desarrollo profesional. • Mejora de las condiciones de la economía regional, por el incremento del número de empresas que generan empleos. • Aumenta el índice de eficiencia ocupacional de las ingenierías, con el autoempleo de más profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca asistencia de alumnado a la incubadora de empresas, porque esta actividad no forma parte de la currícula de las carreras y les consume tiempo y esfuerzo que prefieren utilizar para alcanzar los créditos académicos de sus materias. • Más personas egresan de estudios de ingeniería con la idea de ser empleadas en empresas reconocidas y no con la intención de emprender negocios propios que les faciliten la independencia económica y un mayor desarrollo profesional. • Más personas egresadas de ingeniería se subemplean por la limitada cantidad de empresas e industrias reconocidas, que ofrecen puestos de trabajo acordes a su formación profesional y expectativas.
--	--	---	---	---	--	---	---



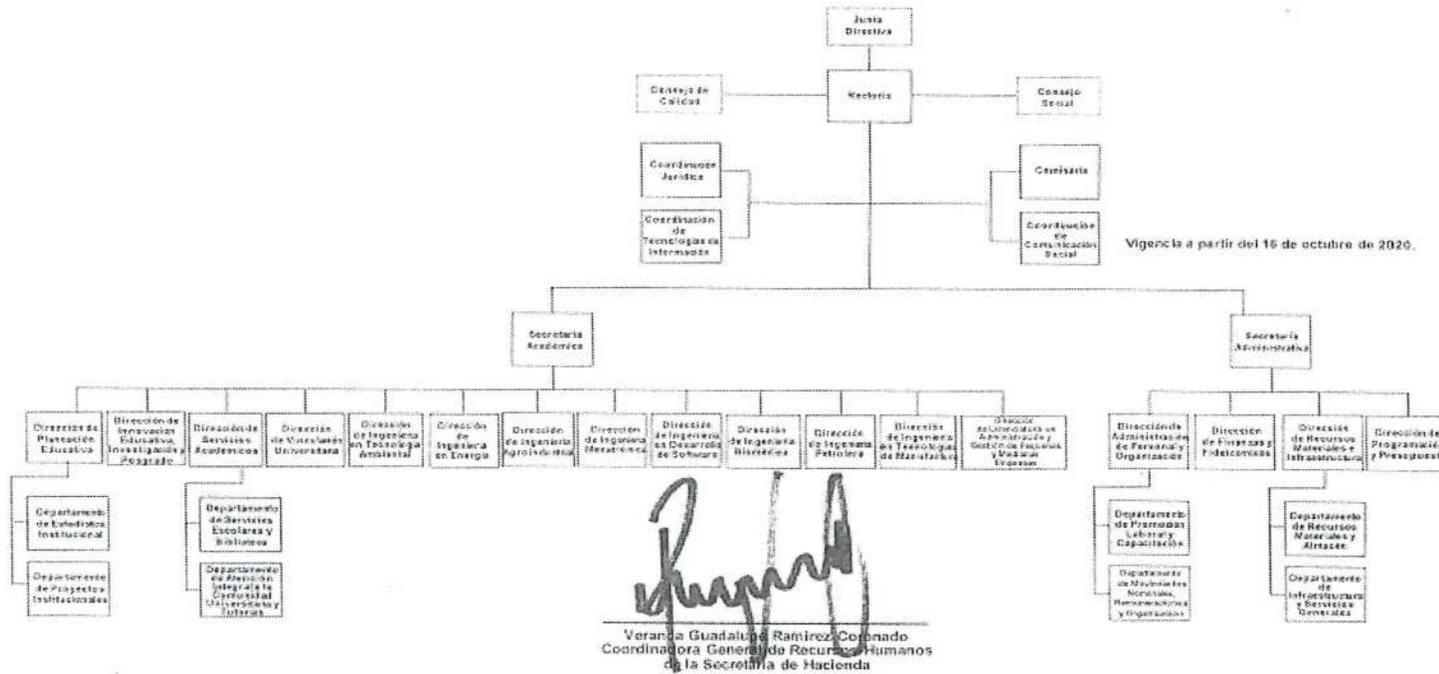
Ejercicio 2. Mapa social

Estructura Orgánica de la Universidad Politécnica de Chiapas

Secretaría de Hacienda

Opinión Técnica de estructura orgánica y plantilla de plazas

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CHIAPAS
GENERAL



Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de la Universidad

Marca con una X quien hace que:

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



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:
<p>Ser buena estudiante</p> <p>Apoyar en las labores domésticas</p> <p>Ser limpia y ordenada</p> <p>Cuidar su apariencia</p> <p>Ayudar en el cuidado de familiares</p> <p>Ser la responsable de la organización de actividades de grupo</p> <p>Encargarse de los cuidados anticonceptivos</p> <p>Tener parejas estables</p> <p>Ser juiciosa</p>	<p>Ser seguro de sí mismo</p> <p>Tener habilidad para el manejo de maquinaria y equipo</p> <p>Encargarse de las actividades que impliquen esfuerzo físico</p> <p>Ayudar en la realización de actividades de mantenimiento de casa y sus instalaciones</p> <p>Ser un buen ingeniero</p> <p>Proteger a las mujeres en situaciones de riesgo</p> <p>No acosar a las mujeres</p> <p>Ser noviero</p>



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 quien hace que

Actividades	Mujeres	Hombres
Atender las actividades domésticas	X	
Tener, cuidar, criar, educar a los hijos e hijas.	X	X
Ser proveedor de lo necesario para el sustento familiar	X	X
Realizar las tareas de mantenimiento de las instalaciones de la casa y vehículo.		X
Realizar todas las tareas que impliquen fuerza física		X
Fungir como autoridad	X	X
Fungir como ministro de culto religioso		X
Realizar trabajos de mano de obra en el ramo de la construcción		X
Elaborar alimentos	X	
Conducir transporte público y de carga		X
Cuidar y educar infantes en guarderías y jardines de niños y niñas	X	
Realizar el mantenimiento de inmuebles		X
Oficios de: carpintería, fontanería, herrería, electricidad, talabartería, tapicería, pintura, albañilería, joyería, etc.		X
Realizar labores del campo: agricultura y ganadería		X
Pescar		X
Rezar en los velorios y celebraciones religiosas	X	
Trabajo en negocios de lavandería y planchado	X	
Venta de productos por catálogo	X	





Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos. (Con qué recursos cuenta la institución).

Recursos ¹	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y/o recursos materiales y Tecnologías de la Información.	Están mejor entrenados para la administración y/o recursos materiales y Tecnologías de la Información.
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Generalmente no ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento. Los contratos están asignados.
Vales de gasolina (nivel superior)	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Generalmente no ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento. Los contratos están asignados.
Servicio médico	X	X		X	Garantizar la salud.	Garantizar la salud.	Generalmente no ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Generalmente ejercen control por los roles y estereotipos de género.
Permiso de paternidad		X	X	X		Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Permiso de maternidad	X		X	X	Derecho laboral.		Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.

¹ 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.

Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X	X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Vacaciones	X	X	X	X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Aguinaldo	X	X	X	X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Estímulo del día del burócrata	X	X	X	X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Bono de útiles escolares	X	X	X	X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Bono de día de las madres	X		X	X	Derecho laboral.		Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Viáticos	X	X		X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su control.
Permiso por matrimonio	X	X	X	X	Derecho laboral.	Derecho laboral.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Cursos de actualización	X	X	X	X	Incremento de competencias profesionales.	Incremento de competencias profesionales.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.	Se ejerce control sin problemas de estereotipos de género.
Programa presupuestario	X	X		X	Contar con recursos económicos para el desempeño de las funciones de las mujeres trabajadoras.	Contar con recursos económicos para el desempeño de las funciones de los hombres trabajadores.	Menor oportunidad de ejercer control por los roles y estereotipos de género.	Mayor oportunidad de acceder al cargo de Director de Programación y Presupuesto.
Tintas	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Menor oportunidad de ejercer control por	Mayor oportunidad de acceso a empleos



							los roles y estereotipos de género.	como Jefe de Almacén y Recursos Materiales.
Toma de decisiones con quien comprar insumos	X	X		X	Reconocimiento y desarrollo de capacidades profesionales.	Reconocimiento y desarrollo de capacidades profesionales.	Menor oportunidad de acceder a la titularidad de la Secretaría Administrativa por los roles y estereotipos de género.	Mayor oportunidad de acceder a la titularidad de la Secretaría Administrativa.
Botiquín de urgencias médicas	X	X		X	Posibilidad de acceder a materiales de curación y medicamentos básicos para atender emergencias.	Posibilidad de acceder a materiales de curación y medicamentos básicos para atender emergencias.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y Servicios Médicos.	Más hombres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y Servicios Médicos.
Sillas	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y/o Recursos Materiales.	Más hombres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y/o Recursos Materiales.
Escritorios	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y/o Recursos Materiales.	Más hombres son titulares de las Unidades de Apoyo Administrativo y/o Recursos Materiales.



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

(Con qué recursos cuentan los espacios comunitarios y ciudades).

Recursos ²	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Red de servicio de telefonía celular e internet	X	X	X	X	Posibilidad de uso de dispositivos electrónicos para comunicación, consulta de material bibliográfico y acceso a aplicaciones y páginas web para resolver tareas educativas.	Posibilidad de uso de dispositivos electrónicos para comunicación, consulta de material bibliográfico y acceso a aplicaciones y páginas web para resolver tareas educativas.	Capacidad de elección del proveedor de servicios.	Capacidad de elección del proveedor de servicios.
Bibliotecas públicas	X	X	X	X	Posibilidad de acceder a material bibliográfico con el que no se cuenta en la biblioteca universitaria, así como por mayor cercanía a su residencia y en horario vespertino.	Posibilidad de acceder a material bibliográfico con el que no se cuenta en la biblioteca universitaria, así como por mayor cercanía a su residencia y en horario vespertino.	Posibilidad de ocupar el cargo de bibliotecaria y directivo.	Posibilidad de ocupar el cargo de bibliotecario y directivo.
Espacios deportivos públicos	X	X		X	Posibilidad de realizar actividades deportivas que favorecen el desarrollo de hábitos de vida saludables.	Posibilidad de realizar actividades deportivas que favorecen el desarrollo de hábitos de vida saludables.	Regularmente menos mujeres están a cargo de espacios o instalaciones deportivas públicas, por el estereotipo de que los hombres son más competitivos y diestros en actividades deportivas.	Más hombres están a cargo de espacios o instalaciones deportivas públicas.

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



Automóvil particular		X		X	Al no contar con este recurso, las mujeres enfrentan mayores riesgos de accidentes, acoso y hostigamiento sexual.	Mayor comodidad para transportarse a las instalaciones.	Por estereotipos de género, las familias tienden a dotar en menor medida de automóvil propio a las hijas.	Por estereotipos de género, las familias tienden a dotar en mayor medida de automóvil propio a los hijos.
Dispositivos electrónicos móviles personales	X	X	X	X	Posibilidad de consulta de material bibliográfico y acceso a aplicaciones y páginas web para resolver tareas educativas.	Posibilidad de consulta de material bibliográfico y acceso a aplicaciones y páginas web para resolver tareas educativas.	Posibilidad de elegir equipos sofisticados de acuerdo a la capacidad económica de las familias de las que forman parte.	Posibilidad de elegir equipos sofisticados de acuerdo a la capacidad económica de las familias de las que forman parte.
Materiales e insumos para proyectos académicos	X	X	X	X	Poder desarrollar proyectos para poner en práctica conocimientos teóricos.	Poder desarrollar proyectos para poner en práctica conocimientos teóricos.	La posibilidad de acceder a estos materiales e insumos depende de la capacidad económica de las familias de las que forman parte.	La posibilidad de acceder a estos materiales e insumos depende de la capacidad económica de las familias de las que forman parte.
Rutas de transporte público	X	X		X	Posibilidad de transportarse del lugar de residencia a las instalaciones de la Universidad.	Posibilidad de transportarse del lugar de residencia a las instalaciones de la Universidad.	Pocas mujeres se involucran en la actividad económica del transporte público, porque por estereotipos de género, se asocia esta actividad con los hombres.	De manera casi generalizada son los hombres quienes se dedican a la actividad económica del transporte público, por considerarse un trabajo de hombres.
Servicios de alimentación	X	X	X		Diversidad de opciones para elegir donde consumir sus alimentos.	Diversidad de opciones para elegir donde consumir sus alimentos.	Por estereotipos de género, las mujeres son quienes más están a cargo de los establecimientos alimenticios.	Por estereotipos de género, menos hombres se encuentran a cargo de establecimientos alimenticios.
Arrendamiento de inmuebles para hospedaje	X	X	X	X	Diversas opciones de hospedaje posibilitan radicar más cerca de la Universidad.	Diversas opciones de hospedaje posibilitan radicar más cerca de la Universidad.	Generalmente el control de los arrendamientos de cuartos está a cargo de las amas de casa.	Generalmente el control de los arrendamientos de casas y departamentos está a cargo de hombres.
Servicios financieros en cajeros automáticos y tiendas comerciales	X	X	X	X	Mayor facilidad de disponer de efectivo de manera cómoda y segura.	Mayor facilidad de disponer de efectivo de manera cómoda y segura.	Mujeres están a cargo de cajas en tiendas comerciales en las que puede realizarse el retiro en efectivo.	Hombres están a cargo de cajas en tiendas comerciales en las que puede realizarse el retiro en efectivo.
Recursos educativos	X	X			Posibilidad de acceder	Posibilidad de	No hay control, son	No hay control, son de



abiertos (REA) en internet					a materiales didácticos, de aprendizaje o investigación que se encuentran en el dominio público o que se publican con licencias de propiedad intelectual que facilitan su uso, adaptación y distribución gratuitos.	acceder a materiales didácticos, de aprendizaje o investigación que se encuentran en el dominio público o que se publican con licencias de propiedad intelectual que facilitan su uso, adaptación y distribución gratuitos.	a de libre acceso.	libre acceso.
Servicios de transporte terrestre foráneo	X	X		X	Posibilidad de contratar servicios de transportación para asistir a visitas industriales en grupo, en otros Estados.	Posibilidad de contratar servicios de transportación para asistir a visitas industriales en grupo, en otros Estados.	Pocas mujeres se involucran en la actividad económica del transporte público, porque por estereotipos de género, se asocia esta actividad con los hombres.	De manera casi generalizada son los hombres quienes se dedican a la actividad económica del transporte público, por considerarse un trabajo de hombres.
Becas federales para estudiantes	X	X	X	X	Apoyo económico que favorece la solvencia de gastos de manutención, transportación y compra de materiales e insumos durante el proceso de formación académica.	Apoyo económico que favorece la solvencia de gastos de manutención, transportación y compra de materiales e insumos durante el proceso de formación académica.	Mujeres colaboran por igual en las instituciones federales que otorgan becas.	Hombres colaboran por igual en las instituciones federales que otorgan becas.

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?
En algunos casos sí.

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

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

- Las necesidades derivadas de la ubicación física de la Universidad.
- La limitada capacidad de recepción de alumnado en carreras como Ingeniería Mecatrónica, Biomédica y Desarrollo de Software.
- La falta de acceso a equipos y servicio de internet en comunidades alejadas para participar en el proceso de admisión.
- La necesidad de adecuación del procedimiento de tutorías para la oportuna identificación, atención y seguimiento de factores que intervienen negativamente en su desempeño académico y posible deserción.
- La falta de parque vehicular adecuado para realizar visitas a empresas y giras industriales.
- La falta de atención en los servicios bibliotecarios en horario vespertino.
- La falta de instalaciones deportivas y culturales adecuadas.
- La falta de rutas de transporte público a la ciudad de Tuxtla Gutiérrez en horario vespertino.
- Las pocas oportunidades de empleo en la región con horarios accesibles para estudiantes.
- El número reducido de empresas e industrias para realizar estancias y estadías en el Estado de Chiapas.
- La falta de empleos bien remunerados para madres y padres de familia en el Estado de Chiapas.
- La deficiente formación de estudiantes en ciencias básicas a nivel educación media superior.
- El deficiente y tardío proceso de orientación vocacional de estudiantes a nivel educación media superior.
- La poca participación de estudiantes en actividades deportivas y culturales porque no forman parte de la currícula de las carreras.



- La poca participación de estudiantes en actividades de incubación de empresas porque no forman parte de la currícula de las carreras.

¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
En algunos casos sí.

¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
Tal como se ha señalado en el cuadro 1.2

¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
En algunos casos sí.

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

- Se mantiene el estereotipo de género que favorece la creencia social de que las ingenierías sólo las estudian y ejercen los hombres, que provoca que menos mujeres se interesen en realizar estudios de ingeniería.
- Otorgamiento de estímulos al personal con base en criterios gubernamentales que refuerzan el trato diferenciado en razón de sexo, categoría y condición familiar.
- Por estereotipos de género se siguen asignando titularidades de áreas en las que se administran recursos materiales, servicios generales y presupuestos a hombres.
- Se mantiene la desigualdad en la distribución de los quehaceres domésticos y cuidado de familiares.

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

- Los estudiantes requieren contar con recursos económicos suficientes para solventar los gastos de transportación, manutención y materiales de estudio.
- Contar con igualdad de oportunidad para ocupar puestos directivos.
- Que Hombres y mujeres, sin importar su categoría, puedan acceder a la flexibilidad de horario.
- Que Hombres y mujeres, sin importar su género ni categoría, puedan beneficiarse de los estímulos económicos autorizados por las instancias gubernamentales.



¿Qué acciones está haciendo la institución que fomenta la desigualdad y la violencia de género?

- Contenidos mediáticos de la oferta educativa de algunas carreras no utiliza lenguaje incluyente, libre de sexismo.
- Otorgamiento de un estímulo económico que reconoce y promueve la procreación y la adopción de infantes, en mujeres pero no en hombres.
- Asignación de personal masculino en las áreas en las que se administran recursos financieros, materiales y servicios generales.

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

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de la Universidad.

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

Ninguno.

¿Derivado de los cambios propuestos, Qué beneficios se tendrá a corto, mediano y largo plazo para disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres?

- Disminución de las brechas de género en la matrícula de estudiantes de ingeniería.
- Identificación y atención oportuna de las problemáticas que intervienen como causas de deserción escolar.
- Alcanzar un mayor equilibrio en la paridad de género en puesto directivos.
- Lograr un ambiente educativo y laboral libre de discriminación y violencia.



Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

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"> • Emplear la participación de mujeres para asistir a los titulares en actos protocolarios. • No asignar a mujeres profesionistas como responsables de las áreas de recursos materiales, almacén, control vehicular y servicios generales. • Contenido descriptivo de los perfiles de egreso de los programas educativos ofertados, no siempre emplea lenguaje incluyente en diversos medios como la página de internet y redes sociales institucionales, fortaleciendo la idea de que las mujeres no estudian ingenierías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar a hombres profesionistas como responsables de las áreas de recursos materiales, almacén, control vehicular y servicios generales. • Contenido descriptivo de los perfiles de egreso de los programas educativos ofertados, no siempre emplean lenguaje incluyente en diversos medios como página de internet y redes sociales institucionales, fortaleciendo la idea de que las ingenierías sólo las estudian los hombres.



Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Plan de Trabajo para la Incorporación de la perspectiva de género en el modelo educativo de la Universidad Politécnica de Chiapas.
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género.
3	Programa/s presupuestario/s	004 Educación superior.
4	Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo 4: Educación de Calidad.
		Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
3	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Transversal	Igualdad de género.
	Eje 3	Educación, Ciencia y Cultura.
	Tema 3.2	Educación para todos.
	Política Pública 3.2.4.	Educación superior de calidad.
	Programa sectorial: Estrategia 3.2.4.1	Incrementar la cobertura en educación superior.
	Programa sectorial: Estrategia 3.2.4.2	Mejorar la calidad de la oferta educativa.
Programa sectorial: Estrategia 3.2.4.3	Incrementar la absorción en educación superior.	
Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
4	Objetivos prioritarios	Objetivo 1: Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.
		Objetivo 2: Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.
		Objetivo 3: Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.
		Objetivo 4: Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y



5	Ejes estratégicos	<p>modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>1.1 Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar efectivamente en el desarrollo económico del Estado.</p> <p>1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.</p> <p>1.3 Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado.</p> <p>2.1 Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.</p> <p>2.2 Impulsar acciones para transformar las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados, así como conciliar las responsabilidades entre las personas, las familias, el Estado y la comunidad.</p> <p>2.3 Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento.</p> <p>3.1 Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.</p> <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 a su acceso a la seguridad social.</p> <p>3.3 Fortalecer la promoción, desarrollo integral y atención de las problemáticas de salud de las mujeres, adolescentes y niñas.</p> <p>4.1 Promover la transformación del marco institucional para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>4.2 Fomentar acciones de incidencia para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que fomenten una cultura libre de violencia y discriminación para las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>4.5 Generar acciones de eficacia en las políticas para su prevención, atención y sanción de la violencia sistémica contra las mujeres, niñas y adolescente.</p> <p>5.1 Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.</p> <p>5.2 Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puesto de confianza de la administración pública.</p> <p>5.3 Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos.</p> <p>5.4 Fortalecer las condiciones de participación política electoral que aseguren la plena incorporación de las mujeres en el ejercicio democrático.</p>
---	-------------------	--



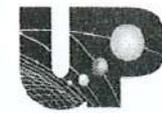


		<p>6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.</p>
6	Líneas de acción	<p>1.1.2. Fortalecer el desarrollo de capacidades de las niñas, adolescentes y jóvenes en las áreas relacionadas con las ciencias, la tecnología, las ingenierías, las matemáticas y la robótica que potencien el emprendimiento o su futura inclusión en el mercado laboral.</p> <p>1.1.4. Promover el acceso y la eficiencia terminal de las mujeres en las ingenierías, tecnologías de la información, energía, tecnología ambiental, industrial, bioquímica, mecatrónica, biomédica y todas las relacionadas con las ciencias, así aumentar la matrícula de mujeres en estas áreas.</p> <p>1.2.1 Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LGBTTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.</p> <p>1.3.1 Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>1.3.2 Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de acoso y hostigamiento sexual.</p> <p>2.1.1 Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y generar líneas de acción desde la política de bienestar que permitan mejorar el uso del tiempo de las mujeres en el ámbito público, privado y social.</p> <p>2.2.8 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal con base en la NMXR- 025-SCFI-2015.</p> <p>2.2.9 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos.</p> <p>2.3.1 Difundir campañas de comunicación social que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familiar, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género e interculturalidad.</p> <p>2.3.2 Promover la regulación y vigilancia de contenidos en medios de comunicación masiva, digitales y en campañas publicitarias para eliminar estereotipos de género que refuerzan y naturalizan la división sexual del trabajo, basado en marco derechos estatales, nacionales e internacionales.</p> <p>2.3.3 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la</p>

[Firma manuscrita]



- obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.
- 2.3.4** Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promuevan el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres indígenas a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.
- 2.3.5** Implementar foros sobre Responsabilidades Familiares y de Cuidado para la conciliación laboral y familiar con perspectiva de género y difundir los logros, obstáculos o retrocesos en el marco de políticas públicas.
- 2.3.6** Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de género e interculturalidad.
- 3.1.11** Implementar la perspectiva de género en planes y programas de estudios media superior, universitarios y de posgrado de toda la oferta educativa del gobierno del Estado.
- 3.1.13** Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado y municipal en la modalidad presencial y virtual.
- 3.1.14** Promover la certificación de todo el personal capacitador en el Estándar de Competencia ECO308: capacitación presencial a servidores y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.2.6** Desarrollar materiales de promoción social que promuevan conocimiento del cuidado de la salud y calidad de vida de adolescentes y niñas, usando formatos accesibles, lenguas maternas y un lenguaje sencillo.
- 3.2.7** Implementar espacios de diálogo 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.
- 3.3.9** Desarrollar aplicaciones tecnológicas accesibles y generar condiciones de respuesta institucional oportuna para la atención en casos de urgencias en mujeres, adolescentes y niñas con alguna discapacidad.
- 4.1.4** Impulsar la elaboración y aplicación del 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.
- 4.1.6** Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda Administración Pública Estatal y



	<p>garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.</p> <p>4.1.8 Revisión de los Reglamentos Internos de la Administración Pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia en toda la administración del gobierno del Estado.</p> <p>4.1.9 Promover que los Programas Sectoriales de la Administración Pública Estatal incorporen la perspectiva de género y se promuevan propuestas de reformas a la Ley de planeación del Estado de Chiapas en caso necesario.</p> <p>4.2.1 Difundir mediante programas de radio y televisión información orientada a promover la eliminación de los estereotipos de género que refuerzan las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito público y privado, desde la perspectiva de género y con enfoque interseccional.</p> <p>4.2.3 Impulsar la creación de un observatorio de medios masivos de comunicación y entretenimiento para vigilar que sus contenidos estén libres de estereotipos sexistas y misóginos a nivel estatal y municipal.</p> <p>4.2.7 Impulsar la difusión de imágenes positivas de mujeres indígenas, rurales, afromexicanas, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en los medios de comunicación públicos y privados y digitales que promuevan una cultura libre de discriminación.</p> <p>4.2.11 Realizar programas de radio y televisión sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia en medios de comunicaciones gubernamentales con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.</p> <p>4.2.12 Establecer que todas las campañas permanentes de información del gobierno del Estado, estén diseñadas en formatos y contenidos de inclusión social para la diversidad humana como mujeres indígenas, con discapacidad, adolescentes, adultas mayores, niñas y niños, etc.) Y basado en la Convención de las personas con discapacidad, así mismo, se aplique la interseccionalidad y la perspectiva de género, a fin de garantizar la aplicación de las personas como sujetas de derechos, no violencia y discriminación.</p> <p>4.5.7 Evaluar y readaptar el mecanismo de Alerta de Violencia de Género e impulsar mejoras a fin de contribuir a la erradicar la violencia extrema contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>5.1.5 Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Estatal.</p> <p>5.1.6 Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de</p>
--	---



	<p>Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, organismos constitucionalmente autónomos y Congreso del Estado y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.</p>
	<p>5.2.6 Promover la inclusión de mujeres indígenas y afroamericanas en cargos de la Administración Pública, en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.</p>
	<p>5.2.7 Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamentos y en puesto de confianza de la Administración Pública Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática.</p>
	<p>5.3.9 Impulsar la participación social de las mujeres en las comunidades indígenas y rurales, sin discriminación y en igualdad a través de procesos de sensibilización sobre las leyes y los derechos humanos de las mujeres y su reconocimiento en el ejercicio de la libre autodeterminación.</p>
	<p>5.4.1 Promover procesos de sensibilización a las instituciones del gobierno del Estado y municipales para fortalecer a las mujeres como sujetas de derecho público, la no usurpación de los cargo de las mujeres en toma de decisiones, reuniones de trabajo, eventos públicos y todas acciones de discriminación que generen un mensaje negativo hacia el liderazgo político de las mujeres.</p>
	<p>5.4.5 Impulsar la contratación laboral de mujeres indígenas, afroamericanas y rurales profesionalizadas en programas sociales del Gobierno del Estado, con el fin de generar estrategias de formación en la administración pública.</p>
	<p>6.1.5 Implementar que en los lineamientos de coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades, programas y proyectos exista la participación y se promueva el bienestar y desarrollo social de las mujeres, niñas y adolescentes, priorizando a las mujeres indígenas, afroamericanas y rurales.</p>
	<p>6.1.12 Proponer, identificar y difundir buenas prácticas municipales y estatales basadas en evidencia, en materia de seguridad ciudadana y construcción de paz con perspectiva de género derivado de la aplicaciones de recursos para la política del bienestar basado en los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes.</p>

[Handwritten signature]

Propósito institucional:

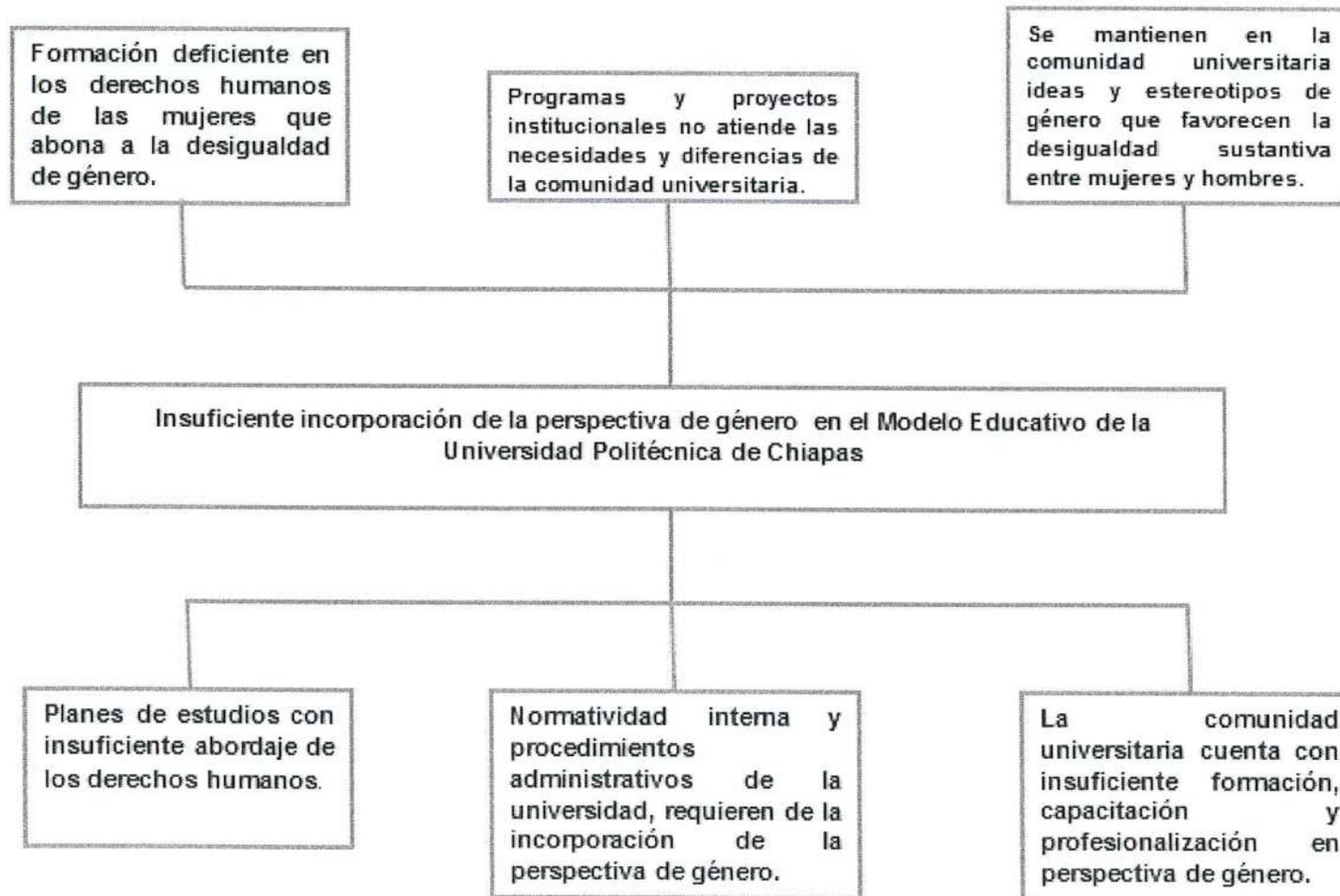
Impartir educación superior en los niveles de licenciatura, especialización tecnológica y estudios de postgrado, mediante programas educativos innovadores y pertinentes, que contemplan la perspectiva de género, para formar profesionales que sean agentes de cambio. Así como, llevar a cabo y promover la investigación y el desarrollo tecnológico, la capacitación para el trabajo y la prestación de servicios tecnológicos que fomenten el desarrollo en la región y en el Estado.

Descripción del proyecto:

Establecimiento de un ambiente educativo y laboral basado en la igualdad y equidad de género, libre de discriminación y violencia en cualquiera de sus formas.

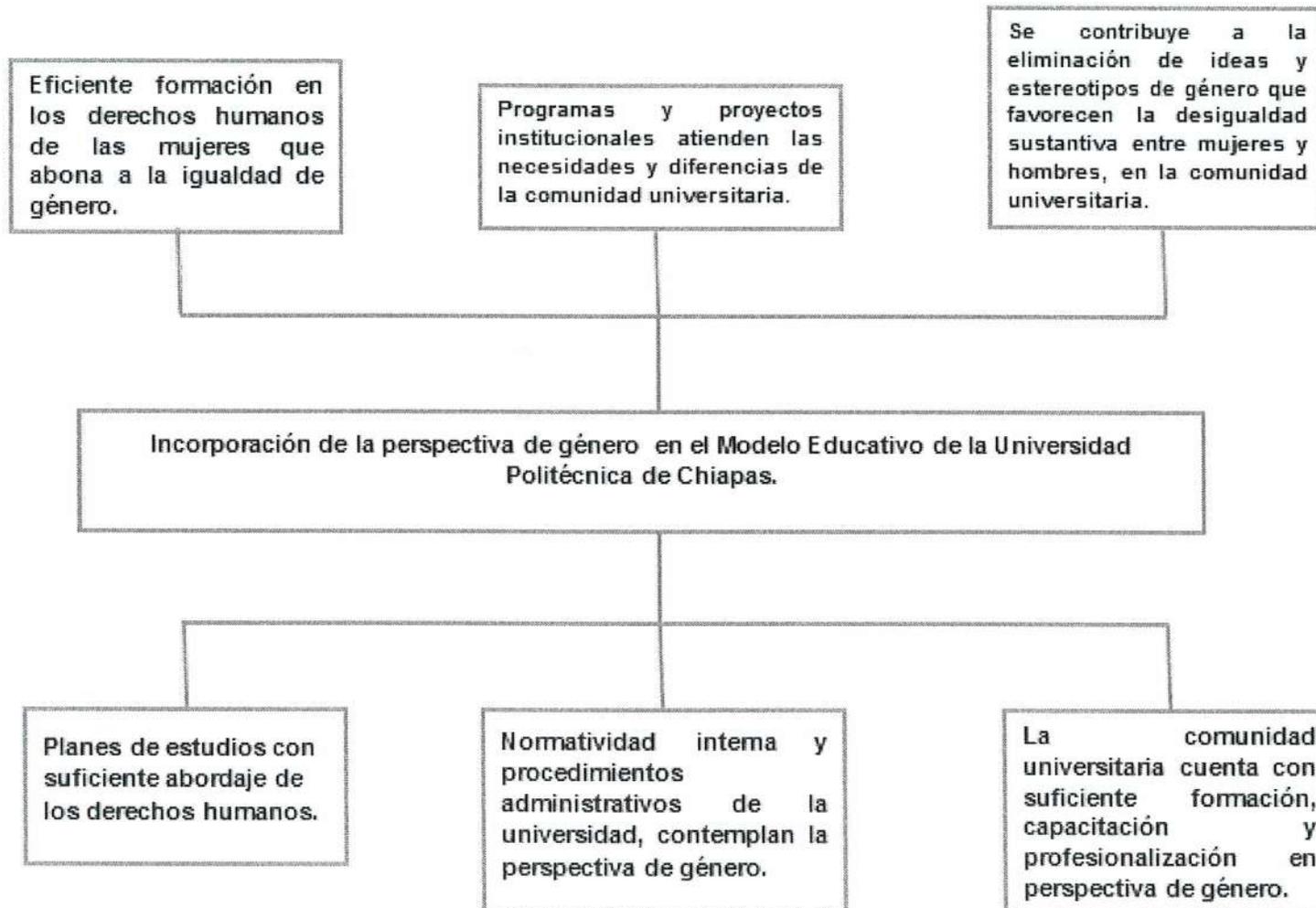


Árbol de problemas:



[Handwritten signature]

Árbol de objetivos:



J

Objetivo:

Incorporación de la perspectiva de género en el modelo educativo de la Universidad Politécnica de Chiapas.

Árbol de problemas:

C	<i>Planes de estudios con insuficiente abordaje de los derechos humanos.</i>
E	<i>Formación deficiente en los derechos humanos de las mujeres que abona a la desigualdad de género.</i>
C	<i>Normatividad interna y procedimientos administrativos de la universidad, requieren de la incorporación de la perspectiva de género.</i>
E	<i>Programas y proyectos institucionales no atienden las necesidades y diferencias de la comunidad universitaria.</i>
C	<i>La comunidad universitaria cuenta con insuficiente formación, capacitación y profesionalización en perspectiva de género.</i>
E	<i>Se mantienen en la comunidad universitaria ideas y estereotipos de género que favorecen la desigualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</i>

Árbol de objetivos:

M	Planes de estudios con suficiente abordaje de los derechos humanos.
F	Eficiente formación en los derechos humanos de las mujeres que abona a la igualdad de género.
M	Normatividad interna y procedimientos administrativos de la Universidad, contemplan la perspectiva de género.
F	Programas y proyectos institucionales atienden las necesidades y diferencias de la comunidad universitaria.
M	La comunidad universitaria cuenta con suficiente formación, capacitación y profesionalización en perspectiva de género.
F	Se contribuye a la eliminación de ideas y estereotipos de género que favorecen la desigualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en la comunidad universitaria.



Objetivo:

Incorporación de la perspectiva de género en el modelo educativo de la Universidad Politécnica de Chiapas.

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Normatividad interna y procedimientos administrativos de la Universidad contemplan la perspectiva de género.
2	La comunidad universitaria cuenta con suficiente formación, capacitación y profesionalización en perspectiva de género.

Nivel	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den.	Cantidad núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a la igualdad de género, mediante la incorporación de la perspectiva de género en el modelo educativo de la Universidad Politécnica de Chiapas.	Porcentaje de acciones estratégicas para la incorporación de la perspectiva de género.	Número de acciones estratégicas realizadas / Total de acciones estratégicas programadas	3 / 3	100	Estratégico / Eficacia	Acción	Certificado en la Norma NMX-R-025-SCFI2015, Registros actualizados y Lista de asistencia a cursos.	Contar con la colaboración activa de los responsables de la operación de los diversos procedimientos de la Universidad.
Propósito	La comunidad universitaria cuenta con un ambiente educativo y laboral con trato	Porcentaje de personas de la comunidad	Número de personas de la comunidad	1,126 / 3,413	32.99	Estratégico / Eficacia	Personas	Certificado en la Norma NMX-R-025-SCFI2015,	Contar con la colaboración

g



	<i>igualitario para mujeres y hombres, libre de discriminación y violencia en cualquiera de sus formas.</i>	<i>universitaria con un ambiente educativo y laboral con trato igualitario para mujeres y hombres.</i>	<i>universitaria beneficiadas / Total de personas de la comunidad universitaria</i>					<i>Registros y procedimientos actualizados y Lista de asistencia a cursos.</i>	<i>activa de los responsables de la operación de los diversos procedimientos de la Universidad.</i>
Componente	<i>1. Normatividad interna y procedimientos administrativos de la Universidad con perspectiva de género incorporada.</i>	<i>Porcentaje de documentos de la Universidad con perspectiva de género incorporada.</i>	<i>Número de documentos con perspectiva de género incorporada realizados / Total de documentos con perspectiva de género incorporada programados</i>	<i>4 / 4</i>	<i>100</i>	<i>Gestión / Eficacia</i>	<i>Documento</i>	<i>Certificado en la Norma NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y Registros y Procedimientos actualizados</i>	<i>Contar con la colaboración activa de los responsables de la operación de los diversos procedimientos de la Universidad.</i>
	<i>2. Capacitación a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres realizada.</i>	<i>Porcentaje de capacitación desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres.</i>	<i>Número de capacitación realizada / Total de capacitación programada</i>	<i>1 / 1</i>	<i>100</i>	<i>Gestión / Eficacia</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Lista de asistencia</i>	<i>Disposición a una participación activa de las personas servidoras públicas de la Universidad en las acciones de</i>



									capacitación.
Actividades	1.1 Certificación en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Porcentaje de certificación en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Numero de certificaciones alcanzadas / Total de certificaciones programadas.	1 / 1	100	Gestión / Eficacia	Certificación	Certificado en la Norma NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Contar con la colaboración activa de todas las áreas involucradas en el cumplimiento de los requisitos de la Norma.
	1.2 Revisión y adecuación de registros de ingreso de información personal de estudiantes en medios impresos y electrónicos.	Porcentaje de registros revisados y adecuados.	Número de registros revisados y adecuados/ Total de registros revisados y adecuados programados	2 / 2	100	Gestión / Eficacia	Registro	Registros actualizados	Contar con la colaboración activa de los responsables de la operación de los diversos procedimientos de la Universidad.

[Handwritten signature]



	2.1 Impartición de curso en materia de igualdad de género.	Porcentaje de cursos en materia de igualdad de género para el personal docente y administrativo.	Número de cursos al personal docente y administrativo o realizado / total de cursos al personal docente y administrativo o programado	1 / 1	100	Gestión / Eficacia	Curso	Lista de asistencia	Contar con centros capacitadores con dominio pertinente en materia de igualdad de género.
--	--	--	---	-------	-----	--------------------	-------	---------------------	---

[Handwritten signature]

Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ³	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1o.	2o.	3o.	4o.	
	1	Fin	Porcentaje de acciones estratégicas para la incorporación de la perspectiva de género.	Número de acciones estratégicas realizadas / Total de acciones estratégicas programadas.	3 / 3	0	0	1	2	3

	1	Propósito	Porcentaje de personas de la comunidad universitaria con un ambiente educativo y laboral con trato igualitario para mujeres y hombres.	Número de personas de la comunidad universitaria beneficiadas / Total de personas de la comunidad universitaria.	1,126 / 3,413	0	0	50	1,076	1,126
--	---	-----------	--	--	---------------	---	---	----	-------	-------



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)



1	1	Componente	Porcentaje de documentos de la Universidad con perspectiva de género incorporada.	Número de documentos con perspectiva de género incorporada realizados / Total de documentos con perspectiva de género incorporada programados.	4 / 4	0	0	2	2	4
2	2		Porcentaje de capacitación desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.	Número de capacitación realizada / Total de capacitación programada.	1 / 1	0	0	1	0	1

1	1	Actividad	Porcentaje de certificación en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Número de certificaciones alcanzadas / Total de certificaciones programadas.	1 / 1	0	0	0	1	1
1	2		Porcentaje de registros y procedimientos revisados y adecuados.	Número de registros y procedimientos revisados y adecuados / Total de registros y procedimientos revisados y adecuados programados.	2 / 2	0	0	2	2	4
2	3		Porcentaje cursos en materia de igualdad de género para el personal docente y administrativo.	Número de cursos al personal docente y administrativo realizado / total de cursos al personal docente y administrativo programado.	1 / 1	0	0	1	0	1

[Handwritten signature]



Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Educación superior mujer (Personal Académico, Administrativo y Estudiantes)	1040	Fem	1040	1009	31	1009	31	0	11	12	1017	0
Educación superior hombre (Personal Académico, Administrativo y Estudiantes)	2,373	Masc.	2373	2304	69	2304	69	0	16	28	2329	0

Certificación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Estudiante, Personal Académico y Administrativo	1040	Fem.	1040	1009	31	1009	31	0	11	12	1017	0
	2373	Masc.	2373	2304	69	2304	69	0	16	28	2329	0

Revisión y adecuación de registros de ingreso de información personal de estudiantes en medios impresos y electrónicos.

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Estudiante	952	Fem.	952	921	31	921	31	0	11	12	929	0
	2,248	Masc.	2,248	2,179	69	2,179	69	0	16	28	2,204	0

Impartición de cursos en materia de igualdad de género.

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personal Académico y Administrativo	20	Fem.	20	20	0	20	0	0	0	0	20	0
	30	Masc.	30	30	0	30	0	0	0	0	30	0

