



SECRETARÍA
DE IGUALDAD
DE GÉNERO
GOBIERNO DE CHIAPAS



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE TAPACHULA

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento normativo se emite de conformidad con lo establecido en el Decreto por el que se Establece la Creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, y tiene por objeto establecer los lineamientos generales para la instalación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Por lo cual este primer Plan de Trabajo, elaborado por la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica de Tapachula tiene como objeto dar seguimiento a las disposiciones establecidas:

En primer lugar, a los países integrantes de la ONU, quienes el 25 de septiembre de 2015 en Nueva York, en el marco de la 70 edición de la Asamblea General de Naciones Unidas, generaron una propuesta para desarrollar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales buscan alcanzar de manera equilibrada tres dimensiones del desarrollo sostenible: el ámbito económico, social y ambiental.

En consecuencia, se estableció una agenda internacional proyectada hasta el año 2030 que se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles y 169 metas. Dentro de estos 17 ODS, se encuentra en el número 5 el tema de IGUALDAD DE GÉNERO, el cual tiene como propósito Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, así como asegurar su participación de plena efectiva en todos los niveles políticos, económicos y sociales.

Considerando que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos. 1º y 4º establecen que todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como la igualdad ante la ley de mujeres y hombres; los gobiernos se han comprometido, a través de diversos instrumentos jurídicos internacionales, a impulsar programas y políticas públicas dirigidas a prevenir, atender y sancionar la violencia hacia las mujeres y promover la Igualdad sustantiva, tal es el caso de la promulgación de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo, estableciendo los principios rectores: la igualdad, la no discriminación, la equidad, así como los reconocidos en la Constitución Federal; y la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* el 1º de febrero de 2007, en la cual se establece como uno de los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, “la

igualdad jurídica entre mujeres y hombres”, el cual deberá ser observado en la elaboración y ejecución de las políticas públicas locales; así mismo, se deberán instrumentar y articular las políticas públicas en concordancia con la política

nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Que, con el fin de atender los ordenamientos legales anteriormente mencionados, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, tiene como objetivo regular y garantizar la igualdad entre personas, además de establecer mecanismos institucionales para que se promueva, proteja y garantice la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, atribuyendo al Poder Ejecutivo del Estado entre otras acciones, el conducir la política estatal en materia de igualdad entre personas, establecer acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa Estatal de Igualdad, el cual tiene como objetivo reducir las brechas históricas de desigualdad

Aunado a esto, la Secretaría de Igualdad de Género, tiene como atribución comprendida en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, coordinar la aplicación y seguimiento de las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como, de los programas de igualdad entre personas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, e instrumentar acciones tendientes y la adopción de buenas prácticas que favorezcan la institucionalización de la igualdad entre personas en la Administración Pública Estatal.

Incorporado a lo anterior, mediante Periódico Oficial Número 136, Tomo III, de fecha 11 de noviembre del año 2020, se realizó la Publicación Número 1202-A-2020, en la cual se expide el Decreto por el que se Establece la Creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, mediante el cual se regular la creación, implementación, organización y el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal; mismas que serán órganos especializados en promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género y la evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y los hombres.

En este sentido, es menester la expedición de los lineamientos generales para la instalación y funcionamiento de las Unidades antes mencionadas, y con ello garantizar su correcta operación, logrando garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada Organismo Público, así como construir programas y proyectos con una perspectiva integral de género, dando cumplimiento a los esquemas establecidos por las normas internacionales, así como a la legislación nacional y local en la materia.

Dichas Unidades de Igualdad de Género, tendrá como objetivos:

- Implementar un mecanismo de adelanto para las mujeres, que establezca el seguimiento y evalúe acciones de las Políticas Públicas en la aplicación de la perspectiva de género, y encaminar acciones para lograr la igualdad sustantiva y la inclusión social.
- Coordinar la estrategia institucional para promover la certificación y profesionalización del personal de las Dependencias y Entidades, en materia de igualdad de género, con base en sus necesidades de formación.
- Aplicar la normatividad y los lineamientos a seguir por el sector en materia de comunicación institucional con perspectiva de género, para que los mensajes y campañas se transmitan con lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género.

La Universidad Politécnica de Tapachula fue creada mediante Decreto No. 408, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 263 de fecha 5 de noviembre de 2010, como un organismo público descentralizado de la administración pública del estado de Chiapas, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio fiscal en la ciudad de Tapachula, Chiapas, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Constitución Política del Estado de Chiapas. Dentro de la misión se encuentra formar profesionales con un alto nivel de conocimientos y que se distingan por tener los mejores valores tanto en su vida cotidiana como en su desempeño laboral, comprometidos con el desarrollo sustentable y bienestar de México y en especial el Estado de Chiapas.

Como parte de nuestra visión estamos trabajando en Ser una Institución de Educación Superior líder en Mesoamérica, teniendo una vinculación con todos los sectores productivos y de investigación científica-tecnológica para el desarrollo a nivel nacional e internacional a través de la enseñanza de calidad basada en un modelo de competencias con programas académicos acreditados y procesos administrativos certificados con normas de calidad.

Nuestra institución se encuentra certificada en la NOM NMX-R-025-SCFI-2015 de **Igualdad Laboral y No discriminación, lo que nos certifica** como institución de educación superior comprometida en promover con equidad las oportunidades entre **hombres y mujeres en el acceso a la educación y al empleo administrativo y docente; prohibimos el maltrato, la violencia y la segregación de las autoridades de la UPTap hacia el personal y entre el personal, generando un ambiente sano y condiciones armoniosas**, a través de acciones a favor de la comunidad que favorezcan la igualdad laboral y la no discriminación, estableciendo objetivos y planes de acción para lograrlos.

Actualmente la Universidad Politécnica de Tapachula oferta Diez Programas Educativos, con una matrícula actual de 899 alumnos de los cuales 229 son mujeres y 670 son hombres y una maestría en Ingeniería con especialidad en manufactura con 25 personas inscritas, de las cuales 3 son mujeres y 22 son hombres.

En el año 2015 se adoptó el modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación que promueve las buenas relaciones personales en ambientes de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar pueden participar en el cumplimiento de los fines de la institución y satisfacer sus necesidades institucionales; generar un mayor compromiso y lealtad por parte de los colaboradores al incrementar un compromiso con la Igualdad Laboral y No Discriminación en el ámbito laboral.

El alcance del Modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Tapachula es aplicable a su comunidad en todos los niveles de la institución, desde la Rectoría, Secretarías, Direcciones, Subdirecciones, Jefaturas y áreas que la conforman, considerando para mujeres y hombres el acceso al empleo y a los programas educativos, condiciones académicas y de trabajo, así como desarrollo educativo y profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

El objetivo de este modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la Igualdad Laboral y No Discriminación, con ello se busca institucionalizar las políticas de Igualdad Laboral y no Discriminación y propiciar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

Dentro de los compromisos de nuestra institución está la defensa de los Derechos Humanos de nuestra comunidad universitaria, combatir la discriminación, promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la búsqueda de eliminar las desigualdades, establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento, generar un ambiente institucional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal, promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Es por ello que la Universidad Politécnica de Tapachula como organismo público descentralizado de la Administración Pública estatal, con fecha de 20 de octubre de 2021, firmó acta de instalación de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, mediante el cual se compromete a reforzar las acciones e incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y líneas de acción institucional para erradicar todo tipo de estereotipos de género, reducir las brechas de desigualdad, crear espacios libres de violencias y fomentar una cultura de paz en toda la comunidad universitaria.

Por lo anteriormente fundamentado, la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica de Tapachula, presenta su primera propuesta de Plan de Trabajo que incorpora la perspectiva de género en su quehacer institucional.

El presente instrumento normativo se emite de conformidad con lo establecido en el Decreto por el que se Establece la Creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, y tiene por objeto establecer los lineamientos generales para la instalación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género al interior.

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.

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

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Área de lactancia	Accesibilidad de continuar con su lactancia aun en horario laboral/escolar. Espacio seguro e higiénico para lactar. Visibilizado los beneficios de la lactancia materna	Una infraestructura e insumos limitados Reducida área para lactar lo que ocasiona incomodidad y falta de privacidad. Falta de acceso para las estudiantes	Fomenta una cultura de respeto hacia las mujeres. Sensibilización en la crianza Visibilizado los beneficios de la lactancia materna	Indiferencia del personal administrativo para otorgar los permisos para lactar en tiempos y horarios.	Fomenta una cultura de respeto hacia las mujeres. Sensibilización en la crianza Visibilizado los beneficios de la lactancia materna	Una infraestructura e insumos limitados Reducida área para lactar lo que ocasiona incomodidad y falta de privacidad. Falta de acceso para las estudiantes.
	Estacionamiento	Fácil acceso a las instalaciones de la universidad. Seguridad al dejar su auto y acceder a las oficinas.	No se cuentan con lugares exclusivos para mujeres, vigilados e iluminados lo que provoca inseguridad y Miedo Posibilidad de sufrir un abuso o acto violento.	Fácil acceso a las instalaciones de la universidad. Seguridad al dejar su auto y acceder a las oficinas.	Posibilidad de sufrir un abuso o acto violento	Fácil acceso a las instalaciones de la universidad. Seguridad al dejar su auto y acceder a las oficinas.	Inseguridad Daños en los vehículos. El piso con piedras o gravilla pueden provocar una caída o accidente.
	La Universidad se ubica lejos del Centro histórico del municipio	La universidad se encuentra cerca de la zona industrial, lo que facilita el acceso a diversas oportunidades laborales en diversos sectores industriales.	Poca afluencia de transporte público lo cual genera riesgo de sufrir algún abuso o acto violento debido a que la universidad se encuentra en una zona lejana y solitaria	Fácil acceso al sector industrial y oportunidades laborales.	Riesgo de sufrir un acto violento.	Fácil acceso al sector industrial y oportunidades laborales.	Riesgo de sufrir un acto violento y/ o discriminación.

¹ Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.

	Servicio de vigilancia	Seguridad al trasladarse de un edificio a otro, específicamente en el turno vespertino en jornadas laborales o escolares prolongadas. Confianza de que el personal de seguridad está conformado por hombres y mujeres.	Debido a que la universidad cuenta con un predio extenso, no se tiene el personal de seguridad suficiente, por lo cual incrementa el riesgo de que las mujeres sufran un acto violento.	Seguridad al trasladarse dentro de las instalaciones de la universidad, así como sentirse protegidos durante su estancia en la universidad.	No se cuenta con el suficiente personal de vigilancia para cubrir las necesidades de seguridad dentro de la institución. riesgo de sufrir un acto violento.	Seguridad al trasladarse dentro de las instalaciones de la universidad, así como sentirse protegidos durante su estancia en la universidad. Confianza de que el personal de seguridad está conformado por hombres y mujeres.	No se cuenta con el suficiente personal de vigilancia para cubrir las necesidades de seguridad dentro de la institución. riesgo de sufrir un acto violento o discriminación
	Rampas de acceso	Seguridad y fácil acceso a las oficinas. Fácil acceso a personas con alguna discapacidad y embarazadas o limitación motora. Adultas mayores mejor desplazamiento	No todos los espacios universitarios cuentan con rampas.	Seguridad y fácil acceso a las oficinas. Fácil acceso a personas con alguna discapacidad o limitación motora. Adultos mayores tienen mejor desplazamiento.	No todos los espacios universitarios cuentan con rampas.	Seguridad y fácil acceso a las oficinas. Fácil acceso a personas con alguna discapacidad o limitación motora.	No todos los espacios universitarios cuentan con rampas.
	Se propone como oportunidad contar con elevadores en los edificios de la Universidad.	Mejor desplazamiento y acceso a las instalaciones a mujeres embarazadas, adultas mayores o con alguna discapacidad o limitación motora.	Limitado acceso a todas las instalaciones de la universidad. Sentirse excluidas de ciertas actividades al no poder acceder a todos los espacios.	Fácil acceso y seguridad a la segunda planta de los salones de clase, en especial a personas con alguna discapacidad o lesión.	Poca accesibilidad a las aulas.	Fácil acceso y seguridad a la segunda planta de los salones de clase, en especial a personas con alguna discapacidad o lesión.	Poca accesibilidad a las aulas. Sentirse excluidos de ciertas actividades al no poder acceder a todos los espacios.
	Falta de Edificio para oficinas para personal administrativo	Organización de las áreas. Espacio exclusivo para personal. Motivación para realizar sus actividades diarias, en un ambiente agradable, con un espacio cómodo.	Falta de infraestructura para el personal administrativo y evitar el hacinamiento en las oficinas, así como riesgos de contagios de enfermedades.	Organización de las áreas. Espacio exclusivo para personal. Comodidad Seguridad	Falta de infraestructura para el personal administrativo y evitar el hacinamiento en las oficinas, así como riesgos de contagios de enfermedades. Propicia un mal clima laboral	Organización de las áreas. Espacio exclusivo para personal. Comodidad Seguridad	Falta de infraestructura para el personal administrativo y evitar el hacinamiento en las oficinas, así como riesgos de contagios de enfermedades. Propicia un mal clima laboral

			Propia un mal clima laboral Desinterés en las actividades laborales.		Desinterés		Desinterés
Se propone la instalación de dispensadores de Toallas Sanitarias.	Higiene. Comodidad Tranquilidad Ayuda a prevenir accidentes en la ropa de las mujeres. Facilita el acceso de las mujeres a toallas sanitarias, sin necesidad de salir del baño.	Falta de higiene. Vergüenza al pedir una toalla sanitaria. Pena al tener que salir a buscarla y sentirse señalada o humillada por sus compañeros de salón u oficina. Accidentes en la ropa de las mujeres.	Empatía hacia las mujeres, ya que la menstruación no debe ser vista como objeto de burla o falta de higiene en las mujeres. Visibilizar las necesidades básicas de las mujeres.	Indiferencia.	Higiene Comodidad Seguridad Facilita el acceso de las mujeres a toallas sanitarias, sin necesidad de salir del baño. Visibilizar las necesidades básicas de las mujeres.	Indiferencia Pena o vergüenza al tener que pedir o salir a buscar alguna toalla sanitaria y sentirse objeto de burlas. Discriminación	
Alumbrado alrededor de las instalaciones de la Universidad.	Seguridad y tranquilidad al desplazarse dentro de la universidad, especialmente en los turnos vespertinos, ya que en ocasiones se extienden las jornadas laborales de las mujeres o los horarios escolares de las alumnas.	Inseguridad y Riesgo de sufrir algún incidente Riesgo a ser víctima de un acto lascivo en lugares poco iluminados.	Tranquilidad de contar con espacios bien iluminados y desplazarse con seguridad por las instalaciones de la universidad.	Inseguridad y riesgo de sufrir algún acto violento	Es una herramienta que brinda confianza a las mujeres que puede ser utilizada como prueba en caso de alguna situación de acoso, hostigamiento o cualquier tipo de violencia.	Inseguridad y riesgo de sufrir algún acto violento	
Cámaras de Seguridad en la Universidad	Es una herramienta que brinda confianza a las mujeres que puede ser utilizada como prueba en caso de alguna situación de acoso, hostigamiento o cualquier tipo de violencia.	Que las cámaras de seguridad no estén en buenas condiciones o colocadas en puntos estratégicos y esto limite el acceso a las pruebas necesarias en caso de sufrir algún acto violento.	Es una herramienta que brinda confianza y que puede ser utilizada como prueba en caso de alguna situación de acoso, hostigamiento o cualquier tipo de violencia. Comprobar la inocencia en caso de ser denunciado	Que las cámaras de seguridad no estén en buenas condiciones o colocadas en puntos estratégicos y esto limite el acceso a las pruebas necesarias en caso de sufrir algún acto violento y/o comprobar inocencia.	Es una herramienta que brinda confianza a las mujeres que puede ser utilizada como prueba en caso de alguna situación de acoso, hostigamiento, discriminación o cualquier tipo de violencia.	Que las cámaras de seguridad no estén en buenas condiciones o colocadas en puntos estratégicos y esto limite el acceso a las pruebas necesarias en caso de sufrir algún acto violento.	

				por ejercer algún tipo de violencia.			
	Cafetería	<p>Promueve y mejora la convivencia entre mujeres y hombres.</p> <p>Igualdad y equidad en el acceso.</p>	<p>Incomodidad al consumir sus alimentos dentro de las oficinas.</p> <p>Poca convivencia con el resto del personal.</p> <p>Que el servicio de cafetería esté a cargo de mujeres, fomenta el estereotipo de género de que sólo ellas deben hacerse cargo de actividades de cocina.</p>	<p>Promueve y mejora la convivencia entre mujeres y hombres.</p> <p>Debido a que la universidad se ubica en las afueras del centro de Tapachula y la zona comercial, contar con la cafetería dentro de la institución facilita la compra de alimentos en el transcurso de su jornada laboral.</p>	<p>Al contar con una cafetería atendida por mujeres, se refuerza el estereotipo de género de que sólo ellas deben realizar actividades de la cocina.</p>	<p>Promueve y mejora la convivencia entre mujeres y hombres. Fomenta la inclusión y el respeto.</p>	<p>Que el servicio de cafetería esté a cargo de mujeres, fomenta el estereotipo de género de que sólo ellas deben hacerse cargo de actividades de cocina.</p>
Económicos	Transporte para personal	<p>La Universidad se ubica lejos del centro de la ciudad, por lo que el transporte público tiene un costo elevado, por lo cual gracias al transporte de la Universidad las mujeres se sienten más seguras al momento del traslado ya que solo viaja personal de la Universidad.</p> <p>Gracias al apoyo del transporte de la institución, las mujeres reducen de manera significativa el gasto de pasajes, en apoyo a la economía familiar.</p>	<p>El transporte solo es un apoyo para el personal administrativo y solo tiene un punto de partida y uno de regreso, por lo cual, quienes tienen jornadas laborales más amplias y no alcanzan el transporte de la universidad, tiene que hacer uso del transporte público, lo que puede provocar riesgo de sufrir algún tipo de acoso, hostigamiento o acto violento.</p>	<p>Disminución de gastos en transportes</p> <p>Llegar al destino en menos tiempo</p> <p>Seguridad en el transporte para no ser víctima de un acto violento.</p>	<p>El transporte solo es un apoyo para el personal administrativo y solo tiene un viaje de ida y regreso, por lo cual, quienes tienen jornadas laborales más amplias y no alcanzan el transporte de la universidad, tienen que hacer uso del transporte público, lo que puede provocar riesgo de sufrir algún tipo de acoso, hostigamiento o acto violento.</p>	<p>Confianza de transportarse solo con personal de la universidad</p> <p>Tranquilidad de viajar en un transporte de la institución</p> <p>Seguridad de que el personal que conduce el transporte pertenece a la universidad</p> <p>Disminución de gastos en transportes</p>	<p>El transporte solo hace un viaje de ida y regreso, por lo cual quienes tienen jornadas laborales más largas, deben hacer uso del transporte público, sufriendo el riesgo de sufrir algún acto violento o discriminación-</p>

	<p>Servicio de limpieza en las instalaciones de la universidad</p>	<p>Se cuenta con el servicio dentro de las instalaciones lo que genera en las mujeres tranquilidad al saber que se tienen Espacios limpios y cómodos, así como la seguridad de tener espacios higiénicos. Derivado de que existen 2 turnos el personal femenino tiene horarios más flexibles</p>	<p>El servicio de limpieza está a cargo exclusivamente de mujeres, por lo cual se fomenta el estereotipo de género de que solo las mujeres realizan este tipo de actividades.</p> <p>Al contar solo con personal de limpieza femenino, se corre el riesgo de realizar actividades que impliquen fuerza mayor, puedan exponer su salud.</p>	<p>Espacios limpios y cómodos.</p> <p>Fomentar el respeto y valorar las actividades que el personal de limpieza realiza cotidianamente para que todo el personal tenga espacios limpios.</p>	<p>El servicio de limpieza está a cargo exclusivamente de mujeres, por lo cual se fomenta el estereotipo de género de que solo las mujeres realizan este tipo de actividades</p>	<p>Seguridad de contar con instalaciones Higiénicas, así como la Comodidad y la tranquilidad que la Universidad cuenta con una norma de ILND</p>	<p>El servicio de limpieza está a cargo exclusivamente de mujeres, por lo cual se fomenta el estereotipo de género que solo las mujeres realizan este tipo de actividades.</p>
	<p>Cursos y Capacitaciones</p>	<p>Las mujeres cuentan con la oportunidad de prepararse y adquirir nuevos conocimientos, en diversas áreas lo que permite acceder a mayor experiencia y oportunidad de ascender de puesto. con equidad e igualdad</p>	<p>Falta de tiempo, debido a que muchas mujeres tienen diversas actividades o sobre carga laboral y no cuentan con el espacio para participar en estos cursos.</p> <p>Debido a que muchas mujeres o son jefas de familia, o tienen que cubrir actividades hogareñas no tienen tiempo de acceder a estas capacitaciones.</p> <p>Falta de interés en llevar cursos y capacitaciones como resultado de</p>	<p>Los hombres cuentan con la oportunidad de prepararse y adquirir nuevos conocimientos para acceder a mejores oportunidades laborales.</p> <p>Mayor disponibilidad de tiempo para poder capacitarme.</p>	<p>Muchas veces las capacitaciones están dirigidas a las áreas de interés de los hombres, debido también a que el índice de trabajadores hombres es mayor al de las mujeres, lo que limita el acceso a capacitaciones de interés para las mujeres.</p> <p>Debido a que los hombres son jefas de familia, o tienen que cubrir actividades hogareñas no tienen tiempo de acceder a estas capacitaciones.</p> <p>Falta de interés en llevar cursos y</p>	<p>Oportunidad de prepararse y adquirir nuevos conocimientos, en diversas áreas lo que permite acceder a mayor experiencia y oportunidad de ascender de puesto. con equidad e igualdad</p>	<p>Miedo a ser discriminados, rechazados o invisibilizados.</p> <p>Falta de cursos dirigidos a la comunidad LGBT para fomentar su seguridad en su desarrollo profesional</p>

			una falta de cultura de la educación continua.		capacitaciones como resultado de una falta de cultura de la educación continua.		
	Apertura de Plazas	La ventaja de contar con una NOM R-025 brinda la oportunidad a las mujeres para ocupar puestos estratégicos de manera igualitaria y equitativa y dar mayor oportunidad de trabajo a las mujeres dentro de la universidad.	<p>No se cuenta con el presupuesto suficiente para aperturar tantas plazas.</p> <p>Reduce la posibilidad de que se pueda ascender a un mejor puesto.</p> <p>Actualmente el personal administrativo se encuentra ocupado de la siguiente manera.</p> <p>Personal Administrativo: 20 Hombres 19 mujeres</p> <p>Puestos directivos 4 mujeres 4 hombres</p>	Brinda a los hombres la oportunidad de trabajar en un ambiente de igualdad y equidad con las mismas oportunidades de crecimiento y Mayor oportunidad de trabajo.	Que el solicitante piense que las actividades a ejecutar son propias de las mujeres, específicamente en aquellos puestos de asistente o auxiliar, con lo cual se refuerza el rol de que la mujer es quien debe realizar actividades de asistir a alguien más. (por ejemplo en puestos de asistente particular, auxiliar o secretaria/secretario .	La ventaja de contar con una NOM R-025 brinda la oportunidad para ocupar puestos estratégicos de manera igualitaria y equitativa.	No se cuenta con datos de la comunidad LGBT que labora en la Universidad.
Sociales	Eventos deportivos	Dentro de la universidad se promueve la inclusión, y la participación de las mujeres en todas las actividades deportivas, así como el compañerismo entre hombres y mujeres. En todas las actividades deportivas se	<p>Falta de interés a las convocatorias.</p> <p>Que no se realice la suficiente difusión a comparación de los equipos o eventos con hombres, promoviendo la desigualdad en el deporte entre mujeres y hombres.</p>	<p>Promueve la participación, el deporte y un buen estilo de vida saludable.</p> <p>Visibiliza la participación de la mujer en el ámbito deportivo.</p>	Que la mayor difusión o interés sea para equipos masculinos, minimizando el apoyo y participación de las mujeres en el deporte	Promueve la inclusión, participación y el compañerismo entre hombres y mujeres.	Desinterés Miedo al Rechazo

		convoca a mujeres sin exclusión alguna Fomenta la inclusión de las mujeres en equipos deportivos para representación de la universidad.	El único entrenador que hay es un hombre y puede ser motivo para poca confianza con temas de salud íntimos				
	Espacio de centro de información e investigación (Biblioteca)	Comodidad Accesibilidad Oportunidad	Material que no cuenta con lenguaje incluyente Incomodidad por miradas inapropiadas No hay material impreso actualizado	Comodidad Accesibilidad Oportunidad	Incomodidad por miradas inapropiadas No hay material impreso actualizado	Accesibilidad Oportunidad Espacios cómodos	Incomodidad por miradas inapropiadas Material que no cuenta con lenguaje incluyente
	Material informativo para prevenir la violencia de género	Promueve los acuerdos que ha generado la universidad para fomentar y crear espacios libres de acoso, hostigamiento sexual, discriminación, brindando seguridad y confianza a las mujeres para denunciar cualquier acto violento del que sean víctimas dentro de la universidad.	Que la difusión de este material no llegue a todas las alumnas, lo cual puede generar desconocimiento del apoyo que pueden recibir de la institución.	Genera empatía al visibilizar el impacto de la violencia de género. Sensibilizar y promover acciones que permitan erradicar las violencias contra las mujeres y enfatiza el papel importante de los hombres para prevenir y erradicar la violencia de género.	Desinterés en el tema Falta de interés a la información difundida.	Interés Participación Tranquilidad al ver la importancia que se le da al tema	Miedo Sensación de inseguridad y poco respaldo.
	Permiso de maternidad	Fomenta el respeto a los Derechos de las mujeres para efectuar su maternidad de acuerdo con sus derechos	A las mujeres se les otorga mayor tiempo de licencia por maternidad, a diferencia de los hombres,	Fomenta el respeto y sensibilización de la maternidad como un derecho de las mujeres.	El tiempo de licencia por maternidad es mayor que el tiempo de licencia por paternidad.	Fomenta el respeto a los Derechos de las mujeres para efectuar su maternidad de	Frustración

		establecidos por la ley.	fomentando así el cuidado y la responsabilidad de la crianza solo a las mujeres.		Indiferencia para otorgar más días a los establecidos.	acuerdo con sus derechos establecidos por la ley.	
	Permiso de Paternidad	Fomentar la paternidad responsable. Las mujeres se sienten apoyadas y la responsabilidad del cuidado se reparte por igual.	Poco tiempo que se otorga de licencia de paternidad, dejando el cuidado y la responsabilidad a cargo de la mujer.	Fomenta la paternidad responsable al tener días para el cuidado de los hijos recién nacidos, Visibiliza el papel del hombre en tareas y actividades del hogar y de cuidados.	Poco tiempo que otorga la universidad para ejercer su licencia de paternidad (5 días). con lo cual se deja la mayor responsabilidad del cuidado de los hijos recién nacidos a las mujeres.	Apoyo Solidaridad Inclusión Fomenta la paternidad responsable	Poco tiempo que otorga la universidad para ejercer su licencia de paternidad (5 días). con lo cual se deja la mayor responsabilidad del cuidado de los hijos recién nacidos a las mujeres.
	Permiso Laboral Por defunción	Debido a que la universidad está certificada en la Nom NMX-R-025, en la universidad de cuenta con la flexibilidad de atender asuntos importantes de la vida personal, otorgando así el permiso a las mujeres de ocuparse de las actividades o de vivir su duelo ante la pérdida de un familiar,	Que el tiempo otorgado sea insuficiente para afrontar la pérdida. Temor de que los días de permiso no sean remunerados.	Solidaridad Empatía Apoyo Estabilidad emocional y laboral.	Incremento en su carga emocional a razón de la fortaleza que según su rol debe tener. No mostrar su vulnerabilidad a razón de su género.	Solidaridad Empatía Apoyo Estabilidad emocional	Que el tiempo otorgado sea insuficiente para afrontar la pérdida. Temor de que los días de permiso no sean remunerados.
	Permiso para autorizaciones especiales	Debido a que la Universidad está certificada en la Nom NMX.R.025-2015 de igualdad laboral y no discriminación, las trabajadoras tienen la flexibilidad de atender asuntos relacionados a su vida personal sin necesidad de pedir un día económico, sin	Miedo a ser despedida por solicitar frecuentemente el permiso debido a sus actividades por su rol de mujer. Atraso en las actividades laborales.	Debido a que la Universidad está certificada en la Nom NMX.R.025-2015 de igualdad laboral y no discriminación, los trabajadores tienen la flexibilidad de atender asuntos relacionados a su vida personal sin	Desinterés debido a la creencia de que las actividades domésticas y de cuidados son propias de las mujeres, fomentando que estos estereotipos de género sigan arraigados.	Debido a que la Universidad está certificada en la Nom NMX.R.025-2015 de igualdad laboral y no discriminación, los trabajadores y trabajadoras tienen la flexibilidad de atender asuntos	Miedo al pensar que se le puede negar el permiso por discriminación.

		ser merecedora de algún descuento.	Llamado de atención por el retraso en las actividades.	necesidad de pedir un día económico, o ser merecedor de algún descuento, lo cual promueve la participación del hombre en actividades domésticas y de cuidados.		relacionados a su vida personal sin necesidad de pedir un día económico, o ser merecedor de algún descuento, lo cual promueve la participación del hombre en actividades domésticas y de cuidados.	
	Falta de instrumento para conocer la Deserción escolar con perspectiva de género	La tasa de deserción en alumnas mujeres es menor al de los hombres, ya que tienden a presentar más estabilidad, más compromiso con su vida académica.	Las estudiantes que se dan de baja definitiva son por problemas personales o económicos	No existe punto positivo	Los estudiantes que se dan de baja definitiva son por cambios de residencia o cambio de carrera	No se cuenta con este dato	No se cuentan con datos estadísticos de la comunidad LGBT por lo tanto no podemos saber cuántos se dan de baja definitiva y la razón
Políticos	Se propone la creación de un Sindicato para el personal.	Para que las mujeres tengan participación en el sindicato, Seguridad que este va a defender sus derechos laborales, evitando así que tengan miedo de denunciar o meter alguna queja por desigualdad laboral o un trato injusto.	Que el sindicato sea formado en su mayoría por hombres, visibilizando las necesidades laborales de las mujeres.	Proteger los derechos laborales de hombres y mujeres y esté conformado de manera equitativa.	Que no se tomen en cuenta las necesidades de todos los trabajadores.	Que el personal se sienta respaldado por un sindicato que velará por el respeto de sus derechos, y que no se sientan excluidos o discriminados.	Que no se tomen en cuenta las necesidades de todos los trabajadores.

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 ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Tener Aulas y Laboratorios mejor equipados	Contar con aulas mejor equipadas para atraer matrícula femenina, y fomentar la participación de las mujeres en la ingeniería ya que actualmente contamos con un total de 229 alumnas que representan el 25.47% del total de los estudiantes.	Al no contar con la infraestructura suficiente y acorde a las necesidades para que las mujeres estudiantes se desarrollen de manera académica puede causar deserción escolar.	Contar con espacios mejor equipados para el desarrollo profesional y que a su vez permita que los alumnos no migren a otras universidades por la falta de equipos para realizar sus prácticas profesionales.	Al no contar con los suficientes equipos o que estos no se encuentren en buen estado para realizar sus prácticas profesionales, incrementa la tasa de deserción escolar y disminuye el aprovechamiento académico.	Contar con aulas mejor equipadas para atraer matrícula femenina, y fomentar la participación de las mujeres en la ingeniería ya que actualmente contamos con un total de 229 alumnas que representan el 25.47% del total de los estudiantes.	Al no contar con la infraestructura suficiente y acorde a las necesidades para que las mujeres estudiantes se desarrollen de manera académica puede causar deserción escolar.
	Mantener óptima la conexión a internet en la Universidad .	La Universidad cuenta con acceso a internet en todas las áreas, lo que permite que la población femenina cuente con Fácil acceso a la información, ya que pueden conectarse a la Red de la UPTAP desde su celular y eso facilita su aprendizaje. Se cuenta con un centro de cómputo con conexión a internet disponible para las estudiantes, evitando que las estudiantes se expongan a ser	Las estudiantes solo pueden tener acceso al centro de cómputo cuando hay actividades académicas.	La Universidad cuenta con acceso a internet en todas las áreas, lo cual facilita el acceso a la información y el envío de información a sus maestros dentro de la Universidad.	Solo se tiene acceso al centro de cómputo cuando hay actividades académicas.	La Universidad cuenta con acceso a internet en todas las áreas, lo cual facilita el acceso a la información y el envío de información a sus maestros dentro de la Universidad.	Solo se tiene acceso al centro de cómputo cuando hay actividades académicas.

² Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.

		víctimas de algún delito o violencia al buscar fuera de la universidad el servicio de internet.					
Construcción o adaptación de un espacio para la atención psicológica para los alumnos	Se cuenta con el servicio de orientación psicológica y apoyo emocional de manera virtual. Actualmente la población estudiantil femenina es de 229 alumnas y 24 administrativas. La construcción o adaptación de un espacio que brinde atención psicológica presencial a las mujeres ayudará a expresar y liberar sus cargas emocionales, y reforzará su seguridad en ellas mismas.	Se cuenta con el servicio de orientación psicológica y apoyo emocional de manera virtual, por video llamada en google meet, pero al no contar con un espacio físico exclusivo para recibir a la población femenina de manera presencial, prefieren no ocupar este servicio, ya que en casa no cuentan con la privacidad para hablar de los problemas que presentan.	Se cuenta con el servicio de orientación psicológica y apoyo emocional de manera virtual por medio de la plataforma de google meet, lo que permite a los alumnos expresar sus emociones, sin miedo a ser criticados o señalados al mostrar debilidad emocional desde su rol masculino.	Debido a que en casa no se tiene la privacidad o los recursos necesarios (internet) para acceder a la sesión en line, los alumnos prefieren no utilizar este servicio o suelen inhibirse para expresarse por miedo a que los escuchen cuando tiene las video llamadas en su casa.	La comunidad LGBTTT+ de la universidad podrán buscar apoyo Psicológico Gratuito mediante terapia que ayudará a visualizar sus necesidades.	Qué No acudan a recibir el servicio por miedo al rechazo o ser víctima de discriminación,.	
Se propone una Parada de Transporte público fuera de	Debido a que el horario vespertino	No contar con una parada	Contar con una parada de	Al no tener una parada de transporte	Contar con una parada de	Al no tener una parada de	

	<p>las instalaciones de la Universidad en buenas condiciones e iluminado.</p>	<p>termina a las 8 pm las alumnas hacen uso del transporte público, y es necesario contar con una parada que esté iluminada y en buenas condiciones para que puedan esperar su transporte con seguridad.</p>	<p>establecida de transporte público cerca de la universidad incrementa la posibilidad de Ocasionar un accidente y el riesgo por ser mujer de convertirse en víctima de algún tipo de acoso u hostigamiento sexual al esperar el transporte en un lugar no concurrido.</p>	<p>transporte público en buenas condiciones y bien iluminada que les permita esperar su transporte con seguridad y tranquilidad, especialmente en las noches, debido a que la universidad se ubica en una zona alejada y poco concurrida. Esto con la finalidad de evitar el riesgo de ser víctima de cualquier tipo de violencia.</p>	<p>público se corre el riesgo de tener algún accidente, pues es una carretera de alta velocidad, además al estar en una zona rural y lejana se tiene el riesgo de ser víctima de algún acto violento.</p>	<p>transporte público bien iluminada que les permita esperar su transporte con seguridad y tranquilidad, especialmente en las noches, ya que la universidad se ubica en una zona alejada y poco iluminada, para evitar el riesgo de ser víctima de cualquier tipo de violencia.</p>	<p>transporte público se tiene el riesgo de tener algún accidente, pues es una carretera de alta velocidad, además al estar en una zona rural y lejana se tiene el riesgo de ser víctima de algún acto violento.</p>
Económicos	<p>Oportunidad de Obtener más Recurso para la adquisición de herramientas y equipo para laboratorios</p>	<p>Para que las alumnas mediante la práctica en talleres y laboratorios mejor equipados logren alcanzar un máximo su desarrollo profesional y estar al nivel de lograr las mismas oportunidades laborales y salariales en el campo laboral.</p>	<p>La Falta de práctica dentro de los talleres por no contar con herramientas suficientes, Genera falta de interés o motivación en las actividades académicas, y en consecuencia se observa un bajo aprovechamiento o deserción escolar.</p>	<p>Al contar con el equipo suficiente para realizar actividades dentro de Los laboratorios se asegura el reforzamiento de conocimientos, además de captar más estudiantes.</p>	<p>Al no contar con herramientas de alta tecnología y última generación disminuye la preparación profesional y la competitividad en el campo laboral.</p>	<p>Al contar con el equipo suficiente para realizar actividades dentro de Los laboratorios se asegura el reforzamiento de conocimientos, además de captar más estudiantes.</p>	<p>La Falta de práctica dentro de los talleres por no contar con herramientas suficientes, Genera falta de interés o motivación en las actividades académicas, y en consecuencia se observa un bajo aprovechamiento o deserción escolar.</p>
	<p>Promover convenios para cuotas módicas de Guarderías.</p>	<p>Apoyar mediante la elaboración de convenios para cuotas módicas en guarderías a las alumnas que son madres de familia y no cuenten con el apoyo de algún familiar que pueda</p>	<p>Al no tener donde dejar a sus hijos para que cuiden de ellos mientras asisten a clases, puede ocasionar deserción escolar, limitando el acceso a la</p>	<p>Incluir material bibliográfico en temas de igualdad de género que promuevan el respeto y la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<p>Indiferencia y falta de empatía con las mujeres dedicadas al cuidado de los hijos, visibilizando el rol del hombre en la crianza responsable.</p>	<p>Apoyar mediante la elaboración de convenios para cuotas módicas en guarderías a las alumnas y alumnos que son madres o padres de familia y no cuenten con el apoyo de algún</p>	<p><u>Al no tener donde dejar a sus hijos para que cuiden de ellos mientras asisten a clases, puede ocasionar deserción escolar, limitando el acceso a la educación.</u></p>

		cuidar de su o sus hijos. Esto con la finalidad de tener un lugar seguro y accesible para dejar a sus hijos mientras asisten a sus clases.	educación en las mujeres.			familiar que pueda cuidar de su o sus hijos. Esto con la finalidad de tener un lugar seguro y accesible para dejar a sus hijos mientras asisten a sus clases.	
	Incrementar el acervo Bibliográfico en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.	Incluir material bibliográfico en temas de igualdad de género que promuevan el respeto y la igualdad entre hombres y mujeres.	Al no tener material bibliográfico en materia de igualdad de género y derechos humanos, se convierte en una brecha más de desigualdad.	Incluir material bibliográfico en temas de igualdad de género que promuevan el respeto y la igualdad entre hombres y mujeres.	Al no tener material bibliográfico en materia de igualdad de género y derechos humanos, se convierte en una brecha más de desigualdad.	Incluir material bibliográfico en temas de igualdad de género que promuevan el respeto y la igualdad entre hombres y mujeres.	Al no tener material bibliográfico en materia de igualdad de género y derechos humanos, se convierte en una brecha más de desigualdad.
	Mejorar el proceso de seguimiento a egresadas y egresados.	Identificar la participación de las mujeres en el ámbito laboral de las ingenierías, así como conocer su ingreso económico y contar con los datos estadísticos de la permanencia laboral en la ciudad de Tapachula o migración a otras ciudades por cuestiones de trabajo.	Los indicadores de seguimiento a egresados están limitados en cuanto a la información, ya que los datos son muy generales y no indican las condiciones laborales actuales en las que egresan.	Identificar la participación laboral de los hombres, así como conocer su ingreso económico y contar con los datos estadísticos de la permanencia laboral en la ciudad de Tapachula o migración a otras ciudades por cuestiones de trabajo.	Los indicadores de seguimiento a egresados están limitados en cuanto a la información, ya que los datos son muy generales y no indican las condiciones laborales actuales en las que egresan..	Incluir material bibliográfico en temas de igualdad de género que promuevan el respeto y la igualdad entre hombres y mujeres.	Al no contar con la información estadística los egresados de la Comunidad LGBTTT+ están siendo invisibilizados y existe una limitación de información que no permite conocer sus condiciones laborales, sin contar que los egresados no tengan la disposición de brindar la información

							solicitada, por el miedo de sufrir algún tipo de discriminación.
	Cambiar la oferta educativa con perspectiva de género.	Al modificar la oferta educativa desde un enfoque con perspectiva de género, se pretende aumentar la matrícula femenina y tener mayor participación de las mujeres en la ingeniería.	Solo Se cuentan con 229 estudiantes mujeres inscritas a los programas educativos de la universidad, ya que se tiene la creencia de que las ingenierías son carreras exclusivas para los hombres	Concientizar la importancia de las mujeres en el campo de las ingenierías y eliminar estereotipos de género.	Al no modificar la oferta educativa con perspectiva de género, no se visibiliza la importancia de la participación de las mujeres en la ingeniería.	Concientizar la importancia de las mujeres en el campo de las ingenierías y eliminar estereotipos de género.	No se tienen datos estadísticos del número de estudiantes que forman parte de la comunidad LGBT dentro de cada Programa Educativo,
	Promover la Bolsa de trabajo basado en la igualdad	Las estudiantes y las egresadas tienen acceso a la información de bolsa de trabajo la cual deberá estar actualizada y el titular promoverá ante las empresas que las estudiantes deben ser considerados de manera igualitaria para ocupar los vacantes ofrecidas Se busca que las vacantes sean equitativas	La mayoría de las vacantes que se difunden no especifican si requieren hombres o mujeres No se difunden muchas vacantes La mayoría de las vacantes son para empresas privadas donde les solicitan certificados médicos de embarazo y VIH.	Los estudiantes y egresados tienen acceso a la información de bolsa de trabajo La mayoría de las vacantes son para hombres Algunas vacantes no solicitan certificados médicos	No se difunden muchas vacantes La mayoría de las vacantes son para empresas privadas donde les solicitan certificados médicos de embarazo y VIH.	Las estudiantes y las egresadas de la comunidad LGBT tienen acceso a la información de bolsa de trabajo Algunas vacantes no solicitan certificados médicos	La mayoría de las vacantes son para empresas privadas donde les solicitan certificados médicos de embarazo y VIH.

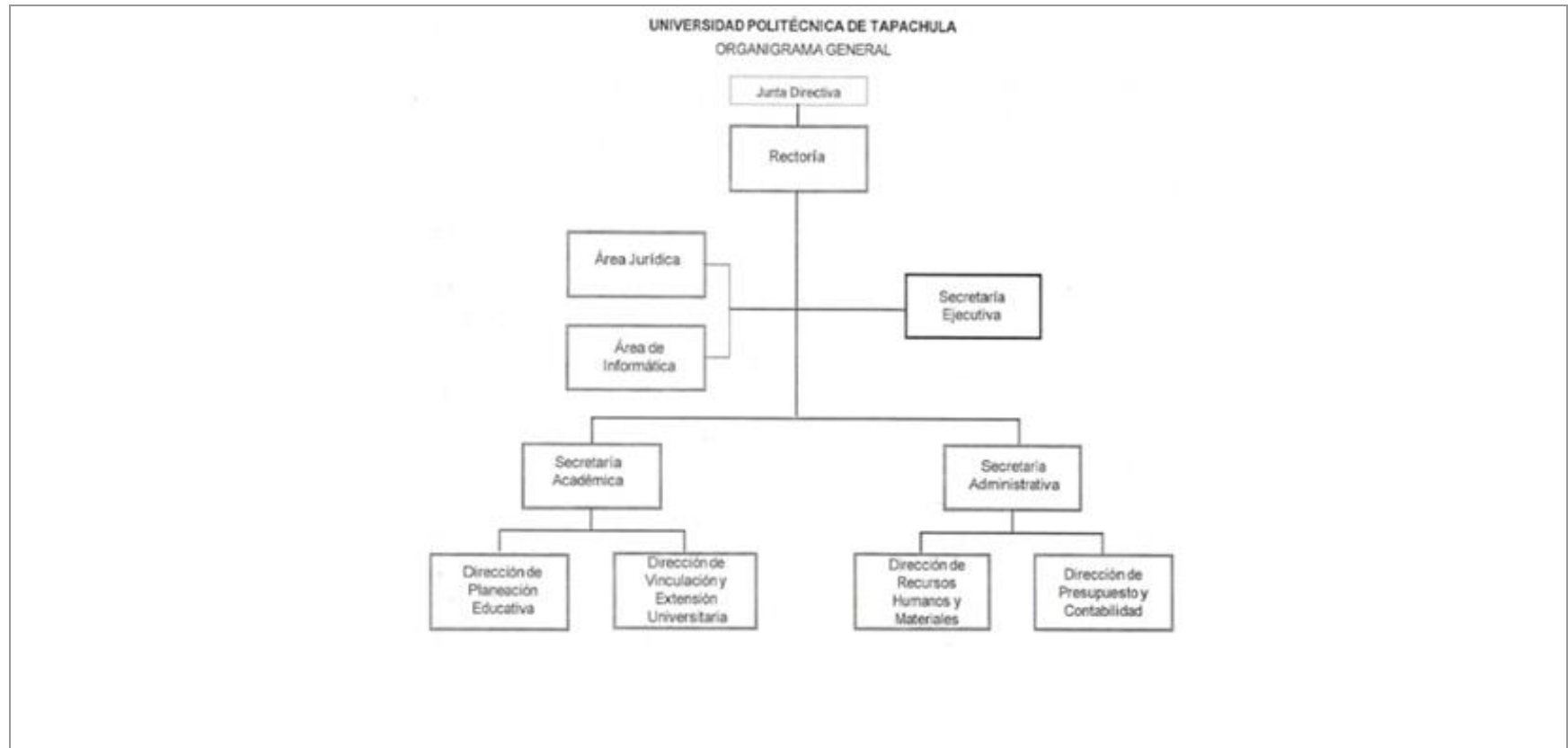
	Falta de instrumento para conocer la Deserción escolar con perspectiva de género	La tasa de deserción en alumnas mujeres es menor al de los hombres, ya que tienden a presentar más estabilidad, más compromiso con su vida académica.	Las estudiantes que se dan de baja definitiva son por problemas personales o económicos	No existe punto positivo	Los estudiantes que se dan de baja definitiva son por cambios de residencia o cambio de carrera	No se cuenta con este dato	No se cuentan con datos estadísticos de la comunidad LGBT por lo tanto no podemos saber cuántos se dan de baja definitiva y la razón
Sociales	Incrementar los Eventos de integración estudiantil	Los eventos estudiantiles Favorecen a las mujeres ya que fomenta la integración, entre la comunidad universitaria y su relación con la sociedad, y sana convivencia,	Poco apoyo por parte de los hombres al no incluir a las mujeres en actividades relacionadas a fomentar la equidad de género.	Favorece la integración entre la comunidad universitaria para fomentar valores y sana convivencia. Entre hombres y mujeres	Al tener en su mayoría alumnos de género masculino, muestran poco interés o empatía con las actividades y no se involucran en estas.	Favorece la integración, empatía, solidaridad y el compañerismo en la comunidad	Miedo a ser rechazados o juzgados.
	Promover campañas de sensibilización en maternidades y paternidades responsables y amorosas.	Sensibilizar la importancia de la maternidad responsable y amorosa	Al no sensibilizar en estos temas, se continúa reforzando el rol de la mujer como única cuidadora y responsable de los hijos-	Sensibilizar sobre las paternidades responsables y amorosas y el rol del hombre en las actividades de cuidados.	Al no sensibilizar en estos temas, se continúa reforzando el rol del hombre como proveedor y no como parte del proceso de educación, crianza y de cuidados en la familia.	Sensibilizar la importancia de paternidades y maternidades responsables y amorosas en la juventud.	Al no sensibilizar en estos temas, se continúa reforzando el rol del hombre como proveedor y no como parte del proceso de educación, crianza y de cuidados en la familia.
	Se propone que en materias como "Valores del ser" se incluyan temas en perspectiva de género.	Incluir en las materias como "Valores del ser" temas en materia de Derechos humanos de las mujeres e igualdad de género con la finalidad de que las alumnas conozcan sus derechos.	Al no incluir estos temas dentro de las materias que ya se tienen, no se podrá incorporar la perspectiva de género dentro de la comunidad universitaria. Vulnerando y violando los derechos de las mujeres.	Sensibilizar a los alumnos para el reconocimiento y respeto de los derechos de las mujeres y que, al egresar, egresen profesionistas, capacitados en temas de derechos y perspectiva de género para eliminar las desigualdades	Al no incluir estos temas dentro de las materias que ya se tienen, no se podrá incorporar la perspectiva de género dentro de la comunidad universitaria. Vulnerando y violando los derechos de las mujeres.	Sensibilizar a los alumnos para el reconocimiento y respeto de los derechos de las mujeres y que al egresar, egresen profesionistas, capacitados en temas de derechos y perspectiva de género para comenzar a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres..	Miedo al rechazo Miedo a las burlas Poco interés del tema

				entre hombres y mujeres.			
	Actividades deportivas	<p>Las mujeres tienen acceso a todas las actividades deportivas</p> <p>Los entrenamientos se dan en el mismo lugar y el día para hombres y mujeres</p> <p>Las mujeres comparten experiencia deportiva con otras mujeres de la localidad</p>	<p>El club de fútbol de mujeres solo se juega de manera local</p> <p>El club de deportes de mujeres no tiene uniforme</p> <p>Poca participación de las alumnas en los deportes</p> <p>La universidad no cuenta con una cancha de basquetbol y las estudiantes tienen que ir a los parques de la ciudad para entrenar, esa situación puede crear inseguridad</p> <p>Los entrenamientos que implican fuerza no lo realicen las mujeres</p>	<p>Los hombres tienen acceso a todas las actividades deportivas</p> <p>Los hombres están solicitando jugar en copa Telmex, ya que en un futuro se pretende profesionalizar el equipo y jugar en grandes ligas.</p> <p>Los hombres tienen un entrenamiento dirigido para ellos</p> <p>Gran participación de los hombres en los clubes deportivos</p>	<p>Solo tienen a un entrenador hombre para todos los deportes</p> <p>No cuenta con uniforme</p> <p>La universidad no cuenta con una cancha de basquetbol y las estudiantes tienen que ir a los parques de la ciudad para entrenar, esa situación puede crear inseguridad</p>	<p>La comunidad LGBT tiene acceso a todas las actividades deportivas</p>	<p>Temor a burlas inseguridad poco interés</p>

<p>Políticos</p>	<p>Se propone la creación de un consejo estudiantil con paridad de género.</p>	<p>Garantizar la participación de las mujeres dentro del consejo estudiantil para exponer las necesidades que como alumnas tienen dentro de la universidad y crear programas que les permitan continuar con su educación y crear espacios más seguros.</p>	<p>Al no tener un consejo estudiantil, se desconocen las necesidades que las alumnas tienen en cuestiones académicas o de seguridad dentro de la universidad.</p>	<p>Que las opiniones de las alumnas que pertenezcan al consejo estudiantil sean tomadas en cuenta. para que todos los alumnos puedan exponer sus necesidades escolares y crear programas o proyectos que permitan lograr un mejor desarrollo profesional para los alumnos, así como fomentar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades.</p>	<p>Al no tener un consejo estudiantil, se desconocen las necesidades escolares de los alumnos.</p>	<p>Garantizar la participación y el respeto a sus derechos escolares</p>	<p>Que no sean escuchadas sus peticiones o necesidades escolares</p>
-------------------------	--	--	---	--	--	--	--

Ejercicio 2. Mapa social

Esquematizar la Estructura Organizacional de la institución tomando en cuenta si está descentralizada con áreas de influencia a nivel estatal



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

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	
Limpieza de los espacios institucionales	X	
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales	X	X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos	X	
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X
Conducción de eventos	X	
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		
Pago y control de nominas	X	
Control de sistemas de informática	X	X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	
Asistentes particulares	X	X
Asesor		
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		
Control de recursos financieros	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos	X	X
Decisiones en el subcomité sectorial		
Integrar y revisar cuenta publica	X	X

Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	

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

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:
<ul style="list-style-type: none"> ● Ser ama de casa de tiempo completo. ● La responsable de la educación de los hijos. ● Estar al pendiente de la salud de los hijos y de su esposo. ● No de hablarle a ningún hombre. ● Debe saber cocinar, lavar y planchar. ● No sale sola a hacer mandando o actividades fuera de casa. ● No sale a fiestas sin la compañía de su pareja. ● Siempre debe estar bonita y arreglada. ● No debe decir groserías u ocupar un lenguaje inadecuado. ● No debe trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ser el único proveedor de la familia ● Debe ser fuerte y defender a su familia de todo ● Realiza en casa aquellas actividades de carácter pesado (pintar, plomería, arreglos en casa) ● Puede salir solo a realizar mandando ● Maneja el carro ● Lleva el control de la economía de la familia ● Apoya en menor cantidad de tiempo y actividades en el cuidado de los hijos. ● Puede salir con amigos a divertirse. ● Descansar los fines de semana.

Ejercicio 3.3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios
Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Uso de computadoras	X	X
Uso de proyectores	X	X
Uso de talleres	X	X
Utilizar la cafetería	X	X
Participación en actividades culturales	X	X
Participación en eventos deportivos	X	X
Participación en proyectos académicos	X	X
Aspirante a becas	X	X
Presentación de proyectos	X	X
Acceso a realizar estancias o estadías en empresas	X	X
Prácticas dentro de la universidad	X	X
Uso de laboratorios y materiales	X	X
Mover parte del mobiliario		X
Uso de drones		X
Uso de cámaras fotográficas y de video		X
Instalación de equipo de auditorio		X

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

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos pueden llevar el control Pues la auxiliar en el área de Tecnologías de la información es mujer y también tiene el control de los equipos de cómputo.	Se observa que el Titular del Área de Tecnologías de la Información lleva la mayor responsabilidad de todos los equipos de la Universidad.
Vehículos en arrendamiento financiero	X	X		X	Para traslado del personal o traslado de materiales de la universidad.	Para el traslado del rector, traslado del personal y materiales o equipos de la Universidad.	La Titular de Recursos Materiales hace uso de un vehículo en arrendamiento para el traslado de materiales, equipos y de su personal.	Dos hombres están a cargo del uso de los otros dos vehículos.
Vacaciones	X	X	X	X	Derecho para personal administrativo de la UP Tap	Derecho para personal administrativo de la UP Tap	Ambos tienen acceso a vacaciones	Ambos tienen acceso a vacaciones

³ **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

Aguinaldo	X	X	X	X	Prestación del personal administrativo de la UP Tap	Prestación del personal administrativo de la UP Tap	Ambos lo reciben.	Ambos lo reciben.
Estímulo del día del Burócrata.	X	X	X	X	Servicio para personal administrativo de la UP Tap	Prestación del personal administrativo de la UP Tap	Ambos lo reciben.	Ambos lo reciben.
Bono de útiles escolares	X	X	X	X	solo las madres de familia reciben este bono,	Solo los padres de familia reciben este estímulo.	Ambos lo reciben, siempre y cuando tengan hijos.	Ambos lo reciben, siempre y cuando tengan hijos.
Bono del día de las madres	X		X		Derecho de las madres que laboran en la UP Tap	N/A	Solo las mujeres perciben este bono.	No hay bono del día del padre.
Sillas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos pueden utilizarlas	Ambos pueden utilizarlas
Escritorios	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos pueden utilizarlos	Ambos pueden utilizarlo
Servicio de café	X	X	X		Servicio para personal administrativo de la UP Tap	Servicio para personal administrativo de la UP Tap	El personal femenino de limpieza se encarga de preparar las cafeteras de toda la universidad.	Solo se sirve el café que ya está preparado en las cafeteras.
Servicio de agua para consumo humano	X	X	X	X	Agua en toda la universidad para el consumo de la comunidad universitaria	Agua en toda la universidad para el consumo de la comunidad universitaria	Ambos se encargan de tener los garrafones llenos,	Ambos se encargan de tener los garrafones listos.

Limpieza del espacio de trabajo	X	X	X		Se cuenta con áreas y oficinas limpias a cargo del personal de limpieza	Se cuenta con áreas y oficinas limpias a cargo del personal de limpieza	La limpieza de las áreas y oficinas está a cargo del personal de limpieza, el cual está conformado únicamente por mujeres.	No hay hombres a cargo de la limpieza.
Viáticos	X	X	X	X	Todo el personal administrativo tiene derecho a viáticos en el caso que deba salir por cuestiones laborales fuera de la ciudad de Tapachula.	Todo el personal administrativo tiene derecho a viáticos en el caso que deba salir por cuestiones laborales fuera de la ciudad de Tapachula.	Ambos pueden llevar el control	Ambos pueden llevar el control
Atención psicológica y jurídica	X	X	X		Servicio para personal administrativo de la UP Tap	Servicio para personal administrativo de la UP Tap	Ambos reciben orientación psicológica o jurídica. Ambas áreas están a cargo de mujeres.	Ambos reciben orientación psicológica o jurídica.
Climas	X	X		X	De uso en aulas y oficinas	De uso en aulas y oficinas	Las mujeres solicitan a los guardias el encendido de los climas.	Los guardias son quienes controlan el encendido de los climas y el equipo de mantenimiento de climas están a cargo de hombres

Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Recurso Financiero para Tener Aulas y Laboratorios mejor equipados	x	x		x	Contar con un espacio digno para mejorar su profesionalización.	Contar con un espacio digno para mejorar su profesionalización.	Minoritariamente e toman decisiones para presupuestar.	Las decisiones sobre el dinero recaen en los hombres
Infraestructura Laboratorio	x	x		x	Contar con espacios dignos para mejorar su profesionalización.	Contar con espacios dignos para mejorar su profesionalización.	Minoritariamente e toman decisiones para la planeación y realización de obras. .	Las decisiones sobre las obras a realizar dependen en su casi totalidad de los hombres.
Pago de alimentos y hospedajes por parte del alumnado durante las prácticas	x	x	x	x	La institución cubre una parte del pasaje para generar prácticas fuera y dentro del estado.	La institución cubre una parte del pasaje para generar prácticas fuera y dentro del estado.	Minoritariamente e toman decisiones para presupuestar.	Las decisiones sobre el dinero recaen en los hombres
Mantenimiento óptimo la conexión a internet en la Universidad.	x	x		x	Mantener en óptimas condiciones la conexión a internet, para que las y los	Mantener en óptimas condiciones la conexión a internet, para	Las mujeres regularmente no ocupan puestos o cargos directivos en	Los puestos relacionados en software y Tecnologías de la

⁴ **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

					alumnos tengan acceso para realizar sus tareas o actividades escolares en su estancia en las instalaciones de la universidad.	que las y los alumnos tengan acceso para realizar sus tareas o actividades escolares en su estancia en las instalaciones de la universidad	áreas de tecnologías de la información, soporte, desarrollo, etc.	Información comúnmente son ocupados por hombres.
Acceso a los equipos de cómputo.	x	x		x	Las alumnas tienen acceso a las computadoras del laboratorio de cómputo para realizar consultas o tareas lo cual les permite entregar sus actividades para continuar con su preparación.	Los alumnos tienen acceso a las computadoras del laboratorio de cómputo para realizar consultas o tareas lo cual les permite entregar sus actividades para continuar con su preparación.	Las mujeres hacen uso de las computadoras, y regularmente no tienen el control del laboratorio de cómputo.	Los hombres tienen el control y resguardo de dichas computadoras y equipos electrónicos en la universidad.
Infraestructura (no se cuenta con espacio para atención psicológica)	x	x		x	Contar con un espacio exclusivo para brindar atención y orientación psicológica, brindar un servicio de calidad y para no victimizar a las mujeres en situación de violencia.	Contar con un espacio exclusivo para brindar atención y orientación psicológica, que brinde un servicio de calidad y para no victimizar a los usuarios en situación de violencia.	Difícilmente las mujeres toman decisiones de asignación de espacios u obras.	La toma de decisión recae en este género de acuerdo a las necesidades que consideren importantes
Infraestructura para readecuar los accesos de	x	x		x	Contar con una parada de	Contar con una parada de	En menor participación	Las decisiones

las personas a la universidad					transporte público iluminada que brinde seguridad para esperar su transporte.	transporte público iluminada que brinde seguridad para esperar su transporte.	toman decisiones sobre las obras y el presupuesto-.	sobre las obras y el dinero recaen en los hombres.
Necesidad de contar con herramientas de formación necesaria para garantizar la calidad académica.	x	x		x	Para garantizar la preparación académica adecuada	Para garantizar la preparación académica adecuada	Las mujeres difícilmente toman decisiones sobre los equipos de los laboratorios.	Todas las decisiones sobre equipos y laboratorios están bajo el mando de los hombres
Firma de Convenio en guardería con cuotas módicas para las y los alumnos de esta Universidad.	x	x	x	x	Contar con convenios para cuotas módicas en guarderías para que las madres de familia tengan acceso a una instancia de cuidado de menores que les permita ellas continuar con preparación académica.	Contar con convenios para cuotas módicas en guarderías para que los padres de familia tengan acceso a una instancia de cuidado de menores que les permita ellos continuar con preparación académica.	Las mujeres son quienes asumen la mayor responsabilidad en los cuidados de hijos e hijas , con poca o sin ayuda lo que dificulta que en ocasiones continúen con sus estudios profesionales, de ahí la importancia de contar con lugares accesibles que les permita terminar su preparación profesional .	En su mayoría los convenios buscan satisfacer las necesidades académicas y profesionalización en el sector empresarial, debido a que los hombres por cuestiones de estereotipos de género, no ejercen una paternidad o trabajo de cuidados

								como una mujer.
Incrementar el acervo bibliográfico en materia de derechos humanos e igualdad de género.	x	x	x	x	Introducir material bibliográfico en materia de derechos humanos e igualdad de género ofreciendo variedad de materiales que permitan a las mujeres conocer sus derechos y sobre todo tener acceso a información con perspectiva de género para eliminar las brechas de desigualdad en el acceso a la información.	Introducir material bibliográfico en materia de derechos humanos e igualdad de género ofreciendo variedad de materiales que permitan a los hombres conocer sus derechos y sobre todo tener acceso a información con perspectiva de género para eliminar las brechas de desigualdad en el acceso a la información.	A pesar de que son temas que pueden ser de mayor interés para las mujeres, se cuenta con poco material físico, aunque la biblioteca digital tiene mucha variedad en estos temas.	Los temas de igualdad, equidad de género y derechos humanos tienden a ser de poco interés para los hombres, por lo cual no se gestionan este tipo de materiales para incorporarlos a la biblioteca de la Universidad.
Proceso de seguimiento a egresadas y egresados.	x	x	x	x	Mejorar el proceso de seguimiento a egresadas para conocer su desarrollo	Mejor el proceso de seguimiento a egresados para conocer su desarrollo	En este caso el control del seguimiento y las encuestas son realizadas	Hay menos participación de los hombres en el proceso de

					profesional y su inserción en el ámbito laboral en la ingeniería.	profesional y su inserción en el ámbito laboral en la ingeniería..	por mujeres, desde el área de vinculación hasta la secretaria académica, quienes tratan de implementar las mejores estrategias para tener la mayor información de las y los egresados.	seguimiento a egresadas y egresados, pues quienes se encargan de tener el contacto directo son las personas en las áreas de vinculación quienes son mujeres.
Publicidad de la oferta educativa con perspectiva de género.	x	x	x		Modificar la oferta educativa con perspectiva de género para atraer matrícula femenina.	Modificar la oferta educativa con perspectiva de género para aumentar la participación de hombres y mujeres en el campo de las ingenierías.	La publicidad de la Universidad está a cargo de una Dra. Quien presta atención a cada publicación para proyectar la igualdad de género y la no discriminación.	Los hombres tienden a prestar menos atención a los detalles visuales para proyectar la igualdad de género.
Ferias profesiográficas	x	x		x	La institución realiza ferias profesiográficas a las preparatorias con la finalidad de dar a conocer la oferta educativa.	La institución realiza ferias profesiográficas a las universidades con la finalidad de dar a conocer la oferta educativa.	Las mujeres tienen poca participación en estas ferias para dar a conocer la oferta educativa.	En su mayoría son hombres los que acuden a estas ferias profesiográficas en representación de su Ingeniería, lo cual proyecta una imagen de que solo los hombres

								son aptos para esta rama.
Promover la Bolsa de trabajo basado en la igualdad de género	x	x			Mejorar el proceso de promoción de vacantes, con enfoque de género.	Mejorar el proceso de promoción de vacantes, con enfoque de género.	Las mujeres tienen a su cargo la bolsa de trabajo, lo cual permite que se tenga acceso a vacantes para hombres y mujeres.	Los hombres son quienes tienen mayor acceso a los empleos.
Falta de un Instrumento estandarizado que permita el estudio cualitativo de la deserción escolar	x	x	x	x	Mejorar los instrumentos de las áreas académicas para obtener mayor información del contexto socio-económico de las alumnas y poder tener mayores indicadores estadísticos.	Mejorar los instrumentos de las áreas académicas para obtener mayor información del contexto socio-económico de los alumnos y poder tener mayores indicadores estadísticos.	Las mujeres tienen mayor control de estos instrumentos, pues los puestos relacionados con servicios escolares, vinculación, tutorías y secretaria académica son puestos ocupados por mujeres.	Los hombres tienen menor participación en la recolección de información de los alumnos.
Incrementar los eventos escolares de integración estudiantil	x	x	x	x	Mejorar la convivencia entre la comunidad estudiantil por medio de encuentros juveniles que destacan la	Mejorar la convivencia entre la comunidad estudiantil por medio de encuentros juveniles que	A pesar de que hay poca matrícula femenina, se busca que las mujeres participen en las	Los hombres tienen mayor participación en la organización y participación de proyectos.

					participación de las mujeres en las áreas de las ingenieras y romper los roles de género.	destacan la participación de las mujeres en las áreas de las ingenieras.	presentaciones de proyectos.	
Falta de un programa permanente de sensibilización a hombres en paternidades responsables y amorosas	x	x	x	x	Promover la maternidad y paternidad afectiva y amorosa como un derecho de las y los niños, así como la maternidad como un derecho y decisión de la mujer. Compartir responsabilidades en cuidados	Sensibilizar en el ejercicio de una maternidad y paternidad no solo responsable en los cuidados y manutención, sino también en una paternidad afectiva y amorosa, así como en la responsabilidad de compartir las tareas de educación y cuidados.	El control en la participación de estos programas lo pueden tener ambos	Los hombres minoritariam ente se interesan en temas relacionados a la crianza.
Materiales informativos y paternidades responsables ya amorosas.	x	x	x		Reforzar la información sobre maternidades y paternidades responsables y amorosas en los espacios universitarios de fácil acceso a la comunidad universitaria	Reforzar la información sobre maternidades y paternidades responsables y amorosas en los espacios universitarios de fácil acceso a la comunidad.	Las mujeres tienen mayor interés en realizar, leer o difundir información en temas de tareas de cuidados crianza.	Los hombres prestan menor atención a los temas de crianza y cuidado, por lo cual difícilmente tengan la iniciativa de promover campañas

								para promover este tipo de temas de interés común.
Realizar mayor difusión e importancia de las actividades deportivas para mujeres.	x	x		x	Resaltar la participación e importancia de las mujeres en las actividades deportivas de la Universidad. Promoviendo la igualdad de género en el deporte.	Resaltar la participación e importancia de las mujeres en las actividades deportivas de la Universidad. Promoviendo la igualdad de género en el deporte.	Las mujeres tienen menor participación en la organización de torneos o actividades deportivas.	Los hombres regularmente son quienes ocupan puestos o cargos directivos y quienes toman decisiones en las actividades deportivas.
Falta de un consejo estudiantil con paridad de género.	x	x	x	x	Crear un consejo estudiantil con paridad de género con la finalidad de compartir y exponer propuestas, ideas, intereses y preocupaciones de la comunidad universitaria con profesores y autoridades de la Universidad. Entrenar su liderazgo y la participación política.	Crear un consejo estudiantil con paridad de género con la finalidad de compartir y exponer propuestas, ideas, intereses y preocupaciones de la comunidad universitaria con profesores y autoridades de la Universidad.	Lograr la participación equitativa y que todas las propuestas sean tomas en cuenta.	Lograr la participación equitativa y que todas las propuestas sean tomas en cuenta.

Reflexionemos.....

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?

Si.

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

Afecta y limita más a las mujeres que a los hombres

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Cuestiones de seguridad en las afuera de la universidad, como al esperar el transporte público o hacer uso de este en horarios tardíos.

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

Si existen efectos diferenciados debido a que las mujeres son quienes menos han sido visibilizadas en el campo de la ingeniería, además de que los roles de género siguen siendo muy marcados entre hombres y mujeres.

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

A las mujeres afecta en la poca participación que tienen en las actividades dentro de la ingeniería o el hecho de no visibilizar su papel en este campo, a los hombres les afecta en menor medida, solo que la “ser hombres” se espera que cumplan determinados papeles o roles de género y el campo de las ingenierías ha sido masculinizado, así que es “normal” y parte de los roles de género que un hombre estudie una ingeniería.

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

Incrementa las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

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

Principalmente en la desigualdad social y educativa. Pues se ha observado que los hombres son quienes han tenido mayor oportunidad de destacar en el campo de la ingeniería.

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

Contar con espacios físicos (estacionamientos exclusivos, iluminación, más vigilancia, parada de transporte público), además de promover la perspectiva de género a Personal Administrativo, docentes y alumnos, así como difundir con frecuencia el Proceso de atención a quejas y denuncias en caso de acoso y hostigamiento sexual y visibilizar y destacar la participación de la mujer en la ingeniería.

Por ultimo ser más específicos en la información personal de los alumnos para enriquecer los diferentes indicadores y conocer realmente la situación actual en la que viven.

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

- 1. Certificarse en la NOM-NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No discriminación y trabajar en mantener el re certificación.**
- 2. La instalación de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género a partir de octubre de 2021**
- 3. Se realizan constantemente acciones para trabajar en la erradicación de la desigualdad y violencia de género a través de pláticas informativas, difusión del tema por medio de redes sociales, así como la publicación de información impresa en las instalaciones de la universidad.**
- 4. El 25 de cada mes conmemoramos el día naranja un día para actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas, toda la Comunidad Universitaria se une para conmemorar este día usando una prenda naranja o un moño naranja y subiendo un mensaje en contra de la Violencia de Género.**
- 5. Generar el plan de trabajo de la unidad de enlace para hacer el análisis de la institución y partir de ahí para trazar el camino a seguir.**

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

- 1. Capacitar al personal en temas de perspectiva de género, lenguaje incluyente, no discriminación, violencia de género, transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública, con el objetivo de lograr la igualdad y equidad de género.**
- 2. Trabajar constantemente para obtener el re certificación en la NOM-NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.**

3. Realizar actividades con hombres y mujeres que permitan generar conciencia de la problemática de desigualdad y violencia contra las mujeres
4. Una infraestructura que cuente con espacios (espacio para recibir atención psicológica.) con los equipos e insumos necesarios para los usuarios.
5. Fomentar actividades de integración entre personal administrativo, docentes y alumnos.
6. Equipos de trabajo con paridad de género en proyectos de la Universidad.
7. Celebrar públicamente los logros obtenidos en materia de igualdad de género.

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

Aumentar el número de mujeres en puestos de alta dirección y promover que los nuevos puestos sean ocupados por mujeres para equilibrar la plantilla laboral.

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

Corto plazo: Reforzar una cultura inclusiva y tener más conocimiento sobre la igualdad sustantiva a todo el personal administrativo, docente y alumnado.

Mediano plazo: Que todo el personal esté capacitado en materia de igualdad de género, mantener la recertificación de la NOM NMX R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
Tener el registro de más indicadores de deserción escolar y llevar un análisis estadístico de los nuevos indicadores que se detecten.

Largo plazo: Lograr la Igualdad Sustantiva, y erradicar las desigualdades.

Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

<p>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres</p>	<p>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Puestos de asistentes ocupados por mujeres. -El personal de limpieza está ocupado por mujeres. -Acceso a ser candidatas para ocupar puestos directivos -Las jefaturas de la Universidad son ocupadas también por mujeres -Autorización para tomar decisiones importantes dentro de su área de trabajo -Apoyo Psicológico -Permisos en caso de una emergencia familiar 	<ul style="list-style-type: none"> -Los puestos directivos en su mayoría son ocupados por hombres. -El personal de mantenimiento está integrado por hombres. -El puesto de los Coordinadores en su mayoría son ocupados por hombres. -Capacitaciones -Apoyo Psicológico -Permisos en caso de una emergencia familiar

Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Promoción de Igualdad y Equidad de Género
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género de la Universidad Politécnica de Tapachula
3	Programa/s Presupuestario/s	Programa de educación superior
4	Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
		Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y 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	Educación
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
4	Objetivos prioritarios	<p>1 Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.</p> <p>3. Transformar las realidades de salud, educación y bienestar para garantizarlos derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.</p> <p>4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
5	Ejes estratégicos	1.1 Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económico del estado.
		3.1 Fortalecer la eficiencias y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.
		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.
		4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.
6	Líneas de acción	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>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>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.</p> <p>3.2.7 Implementar espacios de dialogo o de 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, adolescentes y las niñas.</p>
		<p>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.</p>

Propósito institucional:

Ser una Universidad Responsable y comprometida con dar continuidad a las acciones que permitan conservar el trato y la Igualdad de Oportunidades laborales a todo el personal administrativo de esta casa de Estudios, además de promover una cultura de paz y continuar generando espacios libres de violencia dentro de la Universidad Politécnica de Tapachula.

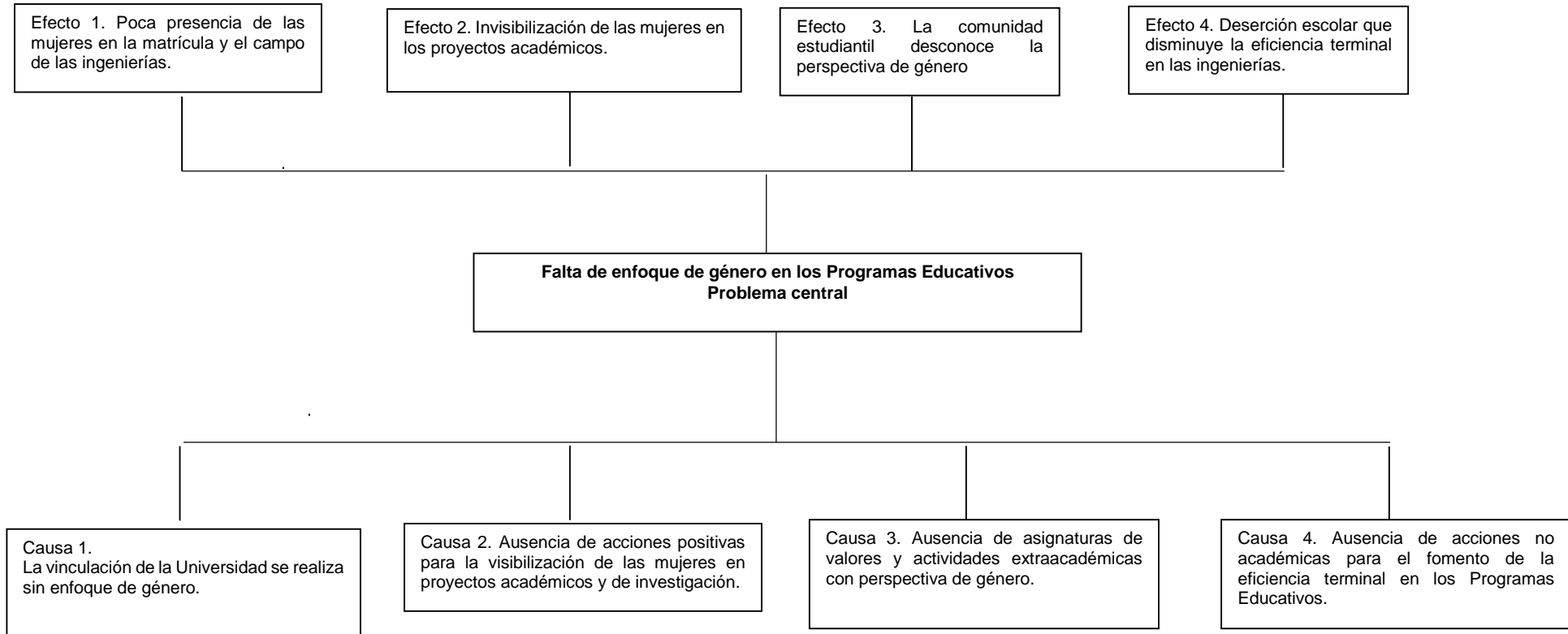
Promover la perspectiva de género en los planes de estudio de la oferta educativa vigente de la UPTAPACHULA.

Difundir la oferta educativa de la UPTAPACHULA con perspectiva de género.

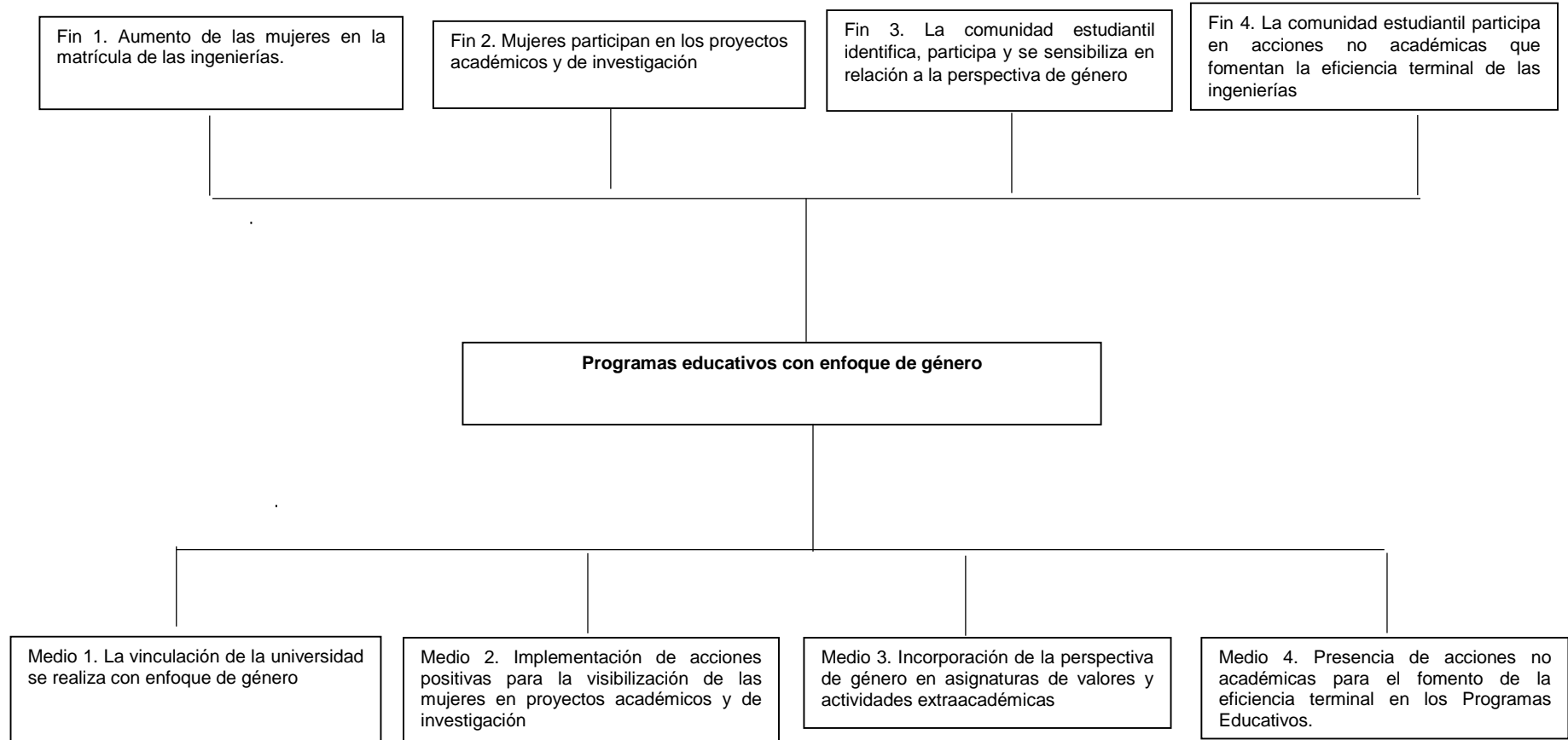
Promover acciones positivas para la visibilización de las mujeres en proyectos académicos y de investigación

Descripción del proyecto: *Igualdad de Género en la Universidad Politécnica de Tapachula*

Árbol de problemas: En cuanto concluya su análisis de género



Árbol de objetivos:



Objetivo: *Garantizar el acceso a la educación en igualdad de oportunidades que permita a las mujeres desarrollarse de manera autónoma, implementando planes de estudio con enfoque que fomenten el desarrollo profesional de las mujeres en las ingenierías.*



Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2023

Unidad Enlace de Igualdad de Género

Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
04 05	Garantizar el acceso a la educación en igualdad de oportunidades que permita a las mujeres desarrollarse de manera autónoma, implementando planes de estudio con enfoque que fomenten el desarrollo profesional de las mujeres en las ingenierías.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa /den	Cantidad num. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin Programas educativos con enfoque de género	Contribuir a promover el acceso y la eficiencia terminal de las mujeres en las ingenierías, tecnologías de la información, energía, tecnología ambiental, nanotecnología, mecatrónica, sistemas automotrices, y todas las relacionadas con las ciencias, así aumentar la matrícula de mujeres en estas áreas	Porcentaje de difusión de programas educativos con enfoque de género.	Número de difusión de programas educativos con enfoque de género / Total de programas educativos	11/11	100%	Estratégico / Eficacia	Difusión	Memoria fotográfica	La difusión de cada programa académico visibiliza la participación de las mujeres en la ciencia y las ingenierías. Aumenta la matrícula de mujeres en las ingenierías.

	<i>mediante la incorporación de la perspectiva de género en los programas educativos.</i>								
Propósito	<i>Aumenta el acceso de las mujeres a los programas educativos ofertados.</i>	<i>Porcentaje de mujeres inscritas en los programas educativos.</i>	<i>Número de mujeres inscritas en programas educativos / Total de matrícula inscrita en programas educativos.</i>	117/901	13%	<i>Estratégico / Eficacia</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Reporte de matrícula total desagregada</i>	<i>Aumenta el 13% el número de mujeres inscritas en los programas educativos.</i>
Componente 1	<i>1. capacitación con enfoque de género para personal que realiza actividades de difusión.</i>	<i>Porcentaje de capacitaciones con enfoque de género.</i>	<i>Número capacitaciones con enfoque de género realizadas al personal / Total de coordinadores de programas educativos y áreas de difusión o atención de aspirantes.</i>	1/1	100%	<i>Gestión /Eficiencia</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Constancias de capacitación</i>	<i>El personal de coordinación de programas educativos, de servicios académicos, tutorías y de comunicación social se ha capacitado al menos una vez en temas de enfoque de género en el ejercicio.</i> <i>El personal de coordinación de programas educativos y de comunicación</i>

									social realiza la difusión de los programas educativos con enfoque de género.
Componente 2	2. Eventos de visualización de participación de la mujer.	Porcentaje de eventos de innovación y/o tecnología y/o investigación para mujeres realizados.	Número total de eventos de innovación, tecnología o investigación para mujeres realizados en el ejercicio / número de eventos de tecnología o investigación para mujeres programados.	2/2	100%	Estratégico /Eficiencia	Eventos	INFORME	Las mujeres de la comunidad universitaria participarán en el programa de fomento de proyectos de innovación, tecnología o investigación para mujeres convocados por la UPTAPACHULA.
Componente 3	3. Implementar la incorporación del enfoque de género en la asignatura común de las 10 ingenierías	Porcentaje de implementaciones para incorporar el enfoque de género en asignaturas	Número de implementaciones para incorporar el enfoque de género realizadas/ total de materias	1/2	50%	Estratégico /Eficiencia	Implantación	Reporte de proceso de implementación	La Universidad realiza acciones para incorporar la perspectiva de género en la asignatura valores del ser de común interés en los programas

		comunes de los PE.	comunes blandas de las 10 ingenierías.						educativos de ingeniería.
Componente 4	Acciones para fomento de la eficiencia terminal en los programas educativos ofertados.	Porcentaje de acciones para fomentar la eficiencia terminal.	Número de acciones realizadas para fomentar la eficiencia terminal en los programas educativos ofertados / total de acciones programadas.	45/45	100%	Estratégico / Eficacia	Acciones	Reporte de avance desagregado Memoria fotográfica.	La comunidad universitaria participa en las acciones no académicas.
	1.1. Cursos en temas con enfoque género al personal que atiende aspirantes.	Porcentaje de cursos en temas con enfoque de género.	Cursos en temas con enfoque género impartidos./ Total de Cursos en temas con enfoque género programados.	1/1	100%	Gestión /Eficiencia	Curso	Reporte con memoria fotográfica y constancias	El personal de coordinación de programas educativos, de servicios académicos, tutorías y de comunicación social estará capacitado en perspectiva de género.
	1.2 Examinar la aplicación del enfoque de género en la difusión de la	Porcentaje de aplicación del	Número de programas educativos difundidos con	11/11	100%		Difusiones	Reporte de aplicación del enfoque de género en	La comunidad contará con programas educativos ofertados con

	<i>oferta educativa</i>	<i>enfoque de género de los programas educativos.</i>	<i>enfoque de género / Total programas educativos.</i>			<i>Estratégico /Eficiencia</i>		<i>la difusión de los programas educativos.</i>	<i>enfoque de género.</i>
	1.3 Realizar Campañas para sensibilización de la participación de las mujeres en la ciencia, tecnología o ingenierías.	Porcentaje de campañas de sensibilización.	Número de campañas sensibilización. de la participación de las mujeres en la ciencia, tecnología o ingenierías realizadas / Número de campañas de sensibilización. de la participación de las mujeres en la ciencia, tecnología o ingenierías programadas.	3/3	100%	Estratégico /Eficiencia	Campañas	Memoria fotográfica y reporte	La comunidad Universitaria tendrá información accesible y cuatrimestral de sensibilización. de la participación de las mujeres en la ciencia, tecnología o ingenierías.
	2.1 Foros de difusión "Mujeres exitosas en la ciencia".	Porcentaje de foros de innovación y/o tecnología y/o investigación	Número total de foros de innovación, tecnología o investigación			Estratégico /Eficiencia	Foros	Memoria fotográfica y reporte de incentivos	Las estudiantes de la universidad tendrán mayor oportunidad de participar en actividades de ciencia,

		ón para mujeres realizados.	n para mujeres realizados. /Total de foros de innovación, tecnología o investigación para mujeres programados.	2/2	100%			otorgados en eventos de innovación, tecnología o investigación para mujeres realizados en el ejercicio.	innovación y tecnología. Las mujeres de la comunidad universitaria participarán en el programa de fomento de proyectos de innovación, tecnología o investigación para mujeres convocados por la UPTAPACHULA.
	2.2 Programa de conferencias "Mujeres exitosas en la ingeniería".	Porcentaje de conferencias cumplidas.	Número de conferencias realizadas / Total de conferencias programadas.	3/3	100%	Estratégico /Eficiencia	Conferencias	Reporte con memoria fotográfica	La comunidad universitaria asiste y participa, presencial o virtualmente, en el programa de conferencias "Mujeres exitosas en la ingeniería". Se visibiliza la participación exitosa de las mujeres en la ingeniería y/o ciencia.
	3.1 Propuesta de adecuación para incorporar la perspectiva de género en la asignatura de común (valores del	Porcentaje de propuesta de adecuación para incorporar	Número de Propuestas de asignatura común para incorporar la perspectiva de género				Documento de propuesta.		La Universidad realiza propuesta de adecuación para incorporar la perspectiva de género en la asignatura valores del ser de común interés en

	ser) de los programas educativos	la perspectiva de género.	presentadas / Total de Propuestas de asignatura común para incorporar la perspectiva de género programadas.	1/1	100%	Estratégico /Eficiencia		Documento de propuesta	los programas educativos de ingeniería.
	3.2 Realizar Taller de sensibilización e incorporación de la perspectiva de género en las actividades académicas.	Porcentaje de talleres	Número de talleres realizados / Total de talleres programados.	2/2	100	Estratégico /Eficiencia	Taller	Listas de asistencia Memoria Fotográfica	Las y los alumnos pondrán en práctica lo aprendido en las materias comunes con la integración de temas en perspectiva de género.
	4.1 Atención psicológica individual para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.	Porcentaje de atención psicológica individual para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.	Número de sesiones atenciones psicológicas / Total de atenciones programadas.	60/60	100%	Estratégico / Eficacia	Atención	Reporte desagregado de sesiones de atención psicológica individual y listas de asistencia	Se atiende individualmente en sesión psicológica al 100% de mujeres que lo solicitan.
	4.2 Atención psicológica grupal para	Porcentaje de atenciones	Número de atenciones grupales				Atenciones grupales	Reporte desagregado de sesiones	Se brinda una sesión de atención

	<i>fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.</i>	<i>psicológicas grupales para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.</i>	<i>realizadas de atención psicológica / Total de atenciones grupales programadas de atención psicológica</i>	12/12	100%	<i>Estratégico / Eficacia</i>		<i>de atención psicológica grupal con memoria fotográfica y lista de asistencia.</i>	<i>psicológica grupal mensual.</i>
	<i>4.3 Activación física grupal para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.</i>	<i>Porcentaje de sesiones de activación física grupal para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.</i>	<i>Número de sesiones grupales de activación física realizadas / Total de sesiones grupales de activación física programadas.</i>	11/11	100%	<i>Estratégico / Eficacia</i>	<i>Sesiones grupales de activación física</i>	<i>Reporte desagregado de sesiones grupales de activación física realizadas con memoria fotográfica.</i>	<i>Se imparte una activación física mensual para la comunidad universitaria.</i>
	<i>4.4 Taller cuatrimestral en temas de salud mental para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.</i>	<i>Porcentaje de talleres en temas de salud mental.</i>	<i>Número de talleres en temas de salud mental. realizados/ Total de talleres en temas de salud mental programados.</i>	3/3	100%	<i>Estratégico / Eficacia</i>	<i>Taller</i>	<i>Reporte desagregado de participantes con memoria fotográfica. Lista de asistencia</i>	<i>Se imparte un taller cuatrimestral en temas de salud mental.</i>

	4.5 Taller en temas de salud sexual o física.	Porcentaje de talleres en temas de salud sexual o física.	Número de talleres en temas de salud sexual o física realizados/ Total de talleres en temas de salud sexual o física programados	3/3	100%	Estratégico / Eficacia	Taller	Reporte desagregado de participantes con memoria fotográfica. Lista de asistencia	Se imparte un taller cuatrimestral en temas de salud sexual o física.
	4.6 Mercadita para fomentar la economía y el empoderamiento de las mujeres que estudian en la UPTAPACHULA	Porcentaje de mercaditas realizadas.	Número de mercaditas realizadas/ Total de mercaditas programadas	3/3	100%	Estratégico / Eficacia	Mercadita	Reporte desagregado de vendedores participantes con memoria fotográfica y Lista de asistencia de proveedores	Se realiza una mercadita cuatrimestral para fomentar la economía y el empoderamiento de las personas que estudian en la UPTAPACHULA

Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ⁵	Descripción cualitativa Núm./denom.	Trimestral				Línea base	
					Cantidad total	1er	2do.	3er.		4º.
04	1	Fin	Porcentaje de difusión de programas educativos con enfoque de género.	Número de difusión de programas educativos con enfoque de género	11	-	-	11	-	11
				Total, de programas educativos	11	-	-	11	-	11
04	2	Propósito	Porcentaje de mujeres inscritas en los programas educativos	Número de mujeres inscritas en programas educativos	182	-	-	117		13%
				Total, de matrícula inscrita en programas educativos programados.	760	-	-	760		901
04	3	Componente 1	Porcentaje de capacitación con enfoque de género	Número capacitaciones con enfoque de género realizadas al personal /	1	-	-	1	-	1
				Total de coordinadores de programas educativos y áreas de difusión o atención de aspirantes	1	-	-	1	-	1

⁵Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

No. Obj j	No. Indic.		Nombre del indicador ⁶	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
04	3	Componente 2	Porcentaje de eventos de innovación y tecnología y/o investigación para mujeres realizados	Número total de eventos de innovación, tecnología o investigación para mujeres realizados en el ejercicio.	2	1	1	-	-	2
				Total de eventos de tecnología o investigación para mujeres programados	2	1	1	-	-	2
03	3	Componente 3	3. Porcentaje de implementaciones para incorporar el enfoque de género en asignaturas comunes de los Programas Educativos..	Número de implementaciones para incorporar el enfoque de género realizadas/	1	-	-	1	-	1
				Total de materias comunes blandas de las 10 ingenierías	1	-	-	1	-	1
03	3	Componente 4	4. Porcentaje de acciones para fomento de la eficiencia terminal en los programas educativos ofertados	Número de acciones realizadas para fomentar la eficiencia terminal en los programas educativos ofertados.	45	12	12	9	12	45/
				/ total de acciones programadas	45	12	12	9	12	45

⁶Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ⁷	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	

01	4	Actividad	1.1. Cursos en temas con enfoque género al personal que atiende aspirantes.	Cursos en temas con enfoque género impartidos.	1	-	-	1	-	1
				Total de Cursos en temas con enfoque género programados	1	-	-	1	-	1
			1.2 Examinar la aplicación del enfoque de género en la difusión de la oferta educativa.	Número de programas educativos difundidos con enfoque de género.	11	-	-	11	-	11
				Total programas educativos	11	-	-	11	-	11
			1.3 Realizar Campañas para sensibilización de la participación de las mujeres en la ciencia, tecnología o ingenierías.	Número de talleres realizados.	2	1	1	-	-	2
				Total de talleres programados	2	1	1	-	-	2

⁷Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador ⁸	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
01	4	Actividad	2.1 Foros de difusión "Mujeres exitosas en la ciencia".	Número total de foros de innovación, tecnología o investigación para mujeres realizados.	2	1	.	-	1	2
			Total de foros de innovación, tecnología o investigación para mujeres programados.	2	1	-	-	1	2	
			2.2 Programa de conferencias "Mujeres exitosas en la ingeniería".	Número de conferencias realizadas.	3	-	3	-	-	3
			Total de conferencias programadas,	3	-	3	-	-	3	
01	4	Actividad	3.1 Propuesta de adecuación para incorporar la perspectiva de género en la asignatura de común (valores del ser) de los programas educativos.	Número de Propuestas de asignatura común para incorporar la perspectiva de género presentadas	1	-	-	1	-	1
			Total, de Propuestas de asignatura común para incorporar la perspectiva de género programadas	1	-	-	1	-	1	
			3.2 Realizar Taller de sensibilización e incorporación de la perspectiva de género en las actividades académicas.	Número de talleres realizados /	2	-	-	-	2	2
			Total de talleres programados	2	-	-	-	2	2	

⁸Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

01	4	Actividad	4.1 Atención psicológica individual para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.	Número de sesiones atenciones psicológicas /	60	15	15	15	15	60
				Total de atenciones programadas	60	15	15	15	15	60
			4.2 Atención psicológica grupal para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.	Número de atenciones grupales realizadas de atención psicológica /	12	3	3	3	3	12
				Total de atenciones grupales programadas de atención psicológica	12	3	3	3	3	12
			4.3 Activación física grupal para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.	Número de sesiones grupales de activación física realizadas /	11	2	3	3	3	11
				Total de sesiones grupales de activación física programadas.	11	2	3	3	3	11
01	4	Actividad	4.4 Taller cuatrimestral en temas de salud mental para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.	Número de talleres en temas de salud mental. Realizados.	3	-	1	1	1	3
				Total de talleres en temas de salud mental programados	3	-	1	1	1	3
			4.5 Taller en temas de salud sexual o física.	Número de talleres en temas de salud sexual o física realizados	3	-	1	1	1	3
				Total de talleres en temas de salud sexual o física programados	3	-	1	1	1	3
			4.6 Mercadita para fomentar la economía y	Número de mercaditas realizadas/	3	1	-	1	1	3

			<i>el empoderamiento de las mujeres que estudian en la UPTAPACHULA</i>	<i>Total de mercaditas programadas</i>	3	1	-	1	1	3
--	--	--	--	--	---	---	---	---	---	---

Personas beneficiarias totales

Tipo	Canti- dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

Actividad que determina la o el beneficiario.

1.1. Cursos en temas con enfoque género al personal que atiende aspirantes.

Tipo	Canti- dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personal Administrativo	14	Fem.	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0
		Masc	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2 Examinar la aplicación del enfoque de género en la difusión de la oferta educativa.

Tipo	Canti- dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Comunidad Universitaria	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

1.3 Realizar Campañas para sensibilización de la participación de las mujeres en la ciencia, tecnología o ingenierías.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

2.1 Foros de difusión “Mujeres exitosas en la ciencia”.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

2.2 Programa de conferencias “Mujeres exitosas en la ingeniería”.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

3.1 Propuesta de adecuación para incorporar la perspectiva de género en la asignatura de común (valores del ser) de los programas educativos.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

3.2 Realizar Taller de sensibilización e incorporación de la perspectiva de género en las actividades académicas.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

4.1 Atención psicológica individual para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

4.2 Atención psicológica grupal para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

4.3 Activación física grupal para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

4.4 Taller cuatrimestral en temas de salud mental para fomentar la eficiencia terminal de las mujeres en los programas educativos ofertados.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

4.5 Taller en temas de salud sexual o física.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116

4.6 Mercadita para fomentar la economía y el empoderamiento de las mujeres que estudian en la UPTAPACHULA.

Tipo	Canti dad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Alumnos Docentes Personal Administrativo	879	Fem.	235	136	99	0	0	14	9	125	45	42
		Masc	644	374	270	0	2	39	26	341	122	116