



COLEGIO DE
BACHILLERES
DE CHIAPAS

"Educamos con *visión*
de transformación"



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL
Unidad de Igualdad de Género
COBACH

Índice

I.- Introducción.....	4
II.- Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.....	6
III.- Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres.	11
IV.- Ejercicio 2. Mapa social.	13
V.- Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones.	14
VI.- Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.	16
VII.- Ejercicio 3.3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.	17
VIII.- Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.	18
IX.- Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.	22
X.- Reflexionemos.	24
XI.- Desarrollo al Plan de Trabajo.	29
XII.- Árbol de problemas y árbol de objetivos.	33
XIII.- Indicadores.....	39

I.- Introducción

La igualdad de género no solo es un derecho humano, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. La igualdad de género significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones. El Objetivo número 5 "*Igualdad de Género*", establecido en la Agenda para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas, señala que los 193 países participantes en este organismo incluyendo a México, promoverán una agenda de género en sus políticas, planes y programas acorde a las metas establecidas.

La eliminación de la violencia de género es una prioridad, ya que constituye una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas en el mundo actual; el empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres es clave para romper con el ciclo de discriminación y violencia. Cuando una sociedad consigue que las mujeres alcancen su plena autonomía económica, física y política, asegura que se cumplan sus derechos en igualdad de condiciones y, por tanto, garantiza también que niños, niñas y adolescentes tengan un desarrollo pleno.

Sin embargo, la realidad sigue evidenciando que niñas, adolescentes y mujeres en su diversidad enfrentan aún hoy mayores desventajas por razón de su género. Las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres en este sentido siguen teniendo impactos intergeneracionales que alcanzan a la niñez actual. Se ha conseguido algunos avances durante las últimas décadas, sin embargo, a pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político.

De esta manera, el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, publicado a través del Periódico Oficial No. 033, Tomo III, de fecha 08 de mayo del 2019, establece como política transversal, la igualdad de género, con base en el reconocimiento de las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres y que han restringido

su acceso a una vida libre de violencia y al ejercicio de sus derechos, tomando en cuenta los compromisos institucionales vertidos en el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, en donde se sustentan los principios constitucionales enmarcados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, bajo los principios de Igualdad y No Discriminación.

En este sentido, el presente plan de trabajo anual de la Unidad de Igualdad de Género en Colegio de Bachilleres de Chiapas, se emite en apego a lo estipulado en el artículo 19 de los Lineamientos para la instalación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal constituye un instrumento de política educativa integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género en la institución, mediante la supervisión y seguimiento de actuaciones, retos, logros, tareas y una estructura organizacional fortalecida de carácter eminentemente inclusivo que se propone promover a través de las medidas de intervención no discriminatorias que surjan de la aceptación y valoración de las naturales diferencias personales como uno de los propósitos clave, con el objetivo de desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres para el logro de su competencia personal y social, integrada, transversal y con perspectiva de género en cada una de las acciones que reglamentariamente se pretenden realizar, con el fin de contribuir a la erradicación de la violencia de género, la prevención de la misma y el desarrollo de igualdad a través de la coeducación.

Finalmente, con el objetivo de institucionalizar la perspectiva de igualdad de género, que contribuya a la política pública estatal, y llevar a cabo acciones diversas encaminadas a fortalecer su implementación que conlleve a una salud laboral, se realizó cuatro ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación, siendo estos los marcados a continuación.

II.- Ejercicio 1.- Análisis del Contexto Institucional.

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

Se realizaron encuestas de opinión dirigida a todo el personal de la Institución, participando trabajadoras y trabajadores de oficinas centrales del Colegio de Bachilleres de Chiapas, de las que se obtuvieron los siguientes resultados:

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGTTTQ+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a los baños al interior de la institución	El 100% de los sanitarios están rehabilitados y se mantienen limpios el 95% del tiempo en horarios de oficina, otorgando seguridad y tranquilidad.	El número de Sanitarios son pocos para el número de personal, lo cual puede hacer la espera más larga de lo normal derivando problemas de salud.	Se cuenta con suficientes sanitarios, lo cual genera tranquilidad y seguridad.	El 60% del espacio de los baños está formado por mingitorios, y existe falta de papel higiénico, lo cual puede derivar desconfianza y problemas de salud	Existen sanitarios a los cuales pueden acceder sin ninguna discriminación, lo cual genera confianza.	No existen sanitarios inclusivos, lo cual
	Papel higiénico disponible	El 80% del horario de oficina existe papel higiénico, otorgando seguridad.	El 80% del tiempo el papel higiénico se termina después de las 13:00 horas lo que puede derivar en problemas de salud.	Se cuenta con papel higiénico la mayoría de tiempo, brindando sensación de higiene y tranquilidad.	Algunas ocasiones los sanitarios no cuentan con papel higiénico, lo que provoca incomodidad.	Se cuenta con papel higiénico la mayoría de tiempo, brindando sensación de higiene y tranquilidad.	Algunas ocasiones los sanitarios no cuentan con papel higiénico, lo que provoca incomodidad.
	El 60% del espacio de los baños está formado por	x	x	Higiene	Incomodidad Enojo Problemas de salud	Ninguno	Incomodidad

mingitorios de los sanitarios de hombres.							
Limpieza en áreas de trabajo	La limpieza se realiza constantemente en los espacios laborales, provocando comodidad y confianza a la hora de desempeñar funciones.	Falta de Higiene e incomodidad para trabajar.	La limpieza se realiza constantemente en los espacios laborales, provocando comodidad y confianza a la hora de desempeñar funciones.	No es tan importante.	La limpieza se realiza constantemente en los espacios laborales, provocando comodidad y confianza a la hora de desempeñar funciones.	Falta de Higiene e incomodidad para trabajar.	
Servicio medico	Genera tranquilidad ante cualquier incidente.	Preocupación	Tranquilidad	Incertidumbre	Tranquilidad y confianza en el estado de salud.	Preocupación	
Alumbrado en las instalaciones	Tranquilidad y seguridad	Temor y miedo a ser víctima de un delito.	Tranquilidad	Intranquilidad	Confianza	Miedo	
Agua para uso de sanitario	La mayor parte del horario laboral existe agua en los sanitarios, lo cual genera tranquilidad y confianza.	Falta de Higiene, problemas de salud e incomodidad.	La mayor parte del horario laboral existe agua en los sanitarios, lo cual genera tranquilidad y confianza.	Incomodidad.	La mayor parte del horario laboral existe agua en los sanitarios, lo cual genera tranquilidad y confianza.	Falta de Higiene, problemas de salud e incomodidad.	
Personal de seguridad	Genera seguridad y confianza.	Inseguridad	Tranquilidad	Inseguridad	Tranquilidad y confianza.	Temor e inseguridad.	
Uso de estacionamiento	Tener acceso a estacionamientos, genera tranquilidad y seguridad.	Inseguridad, miedo a ser víctimas de delito.	Tener acceso a estacionamientos, genera tranquilidad y seguridad.	Riesgo en la pérdida de su patrimonio.	Tener acceso a estacionamientos genera tranquilidad y seguridad.	Inseguridad, miedo a ser víctimas de delito.	

	Áreas de trabajo adecuadas	Tener áreas adecuadas, generan tranquilidad, seguridad y comodidad.	Algunas áreas no tienen el espacio suficiente para mantener la distancia, lo cual ocasiona incomodidad e inseguridad.	Tener áreas adecuadas, generan tranquilidad, seguridad y comodidad.	Algunas áreas no tienen el espacio suficiente para mantener la distancia, lo cual ocasiona incomodidad e inseguridad.	Tener áreas adecuadas, generan tranquilidad, seguridad y comodidad.	Algunas áreas no tienen el espacio suficiente para mantener la distancia, lo cual ocasiona incomodidad e inseguridad.
Económicos	Ascenso laboral	El tener acceso a un ascenso laboral genera compromiso con la institución y seguridad.	Frustración, preocupación impotencia, enojo. Y las cosas se complican cuando son proveedoras del hogar.	El tener acceso a un ascenso laboral genera compromiso con la institución y seguridad.	Enojo, desesperación e impotencia.	El tener acceso a un ascenso laboral genera compromiso con la institución y seguridad.	El no existir un proceso establecido para el cambio de categoría, genera frustración e incertidumbre.
	Combustible y vehículos para desarrollar actividades fuera del centro laboral.	Comodidad y rapidez al desarrollar las actividades.	Molestia e inconformidad	Tranquilidad y eficiencia en el tiempo.	Inconformidad	Eficiencia en el tiempo para el desarrollo de actividades.	Molestia y enojo.
	Viáticos	Tranquilidad en el desarrollo de las actividades fuera de su centro laboral.	Molestia	Conformidad de encomienda de actividades fuera de su centro laboral.	Enojo e impotencia.	Confianza en realizar el trabajo.	Enojo y molestia.
	Cargas laborales equitativas	Cuando las cargas laborales se reparten equitativamente, existe mayor rendimiento laboral provocando tiempo de	La carga excesiva de trabajo genera estrés y cansancio.	Cuando las cargas laborales se reparten equitativamente, existe mayor rendimiento laboral provocando tiempo de	La carga excesiva de trabajo genera estrés y cansancio.	Cuando las cargas laborales se reparten equitativamente, existe mayor rendimiento laboral provocando tiempo de	La carga excesiva de trabajo genera estrés y cansancio.

		convivencia familiar.		convivencia familiar.		convivencia familiar.	
	Promoción laboral en puestos vacantes	Al tener acceso a la promoción laboral, existe crecimiento y seguridad.	Preocupación e impotencia a las limitantes de las capacidades.	Al tener acceso a la promoción laboral, existe crecimiento y seguridad.	Enojo.	Al tener acceso a la promoción laboral, existe crecimiento y seguridad.	Al no tener un proceso establecido, se genera descontento y frustración.
Sociales	Ética y valores	Tener una relación laboral basada en la ética y los valores, genera armonía laboral.	Algunas actitudes de superiores no apegadas a los valores, genera incertidumbre.	Tener una relación laboral basada en la ética y los valores, genera armonía laboral.	Algunas actitudes de superiores no apegadas a los valores, genera incertidumbre.	Tener una relación laboral basada en la ética y los valores, genera armonía laboral.	Algunas actitudes de superiores no apegadas a los valores, genera incertidumbre.
	Capacitaciones.	Motivación y desarrollo de habilidades.	Desinterés y carga laboral.	Intereses de superarse.	Aburrimiento	Motivación.	Desinterés y carga laboral.
	Trato digno de directivos a su personal	La relación jerárquica basada en el respeto, genera compromiso y empatía.	Algunas situaciones o comentarios basados en la cultura machista, puede ocasionar inseguridad y discriminación.	La relación jerárquica basada en el respeto, genera compromiso y empatía.	Algunas actitudes pueden generar conflictos,	La relación jerárquica basada en el respeto, genera compromiso y empatía.	Algunas situaciones o comentarios basados en la cultura machista, puede ocasionar inseguridad y discriminación.
	Participación en eventos conmemorativos que celebra la institución (culturales y deportivos)	El integrar al personal sin distinción a eventos, genera convivencia e inclusión.	El ser tomadas en cuenta únicamente en temas de género provoca desánimo.	El integrar al personal sin distinción a eventos, genera convivencia e inclusión.	El no ser tomadas en temas de género provoca apatía.	El integrar al personal sin distinción a eventos, genera convivencia e inclusión.	El no ser tomadas en temas provoca apatía.

	Crecimiento de oportunidades laborales	El reconocimiento constante, genera motivación y bienestar.	El no reconocer acciones positivas puede generar desmotivación y sensación de discriminación.	El reconocimiento constante, genera motivación y bienestar.	El no reconocer acciones positivas puede generar desmotivación.	El reconocimiento constante, genera motivación y bienestar.	El no reconocer acciones positivas puede generar desmotivación y sensación de discriminación.
Políticos	Conocimiento de programas o proyectos para el personal	Al saber de programas para el personal, brinda sentido de pertenencia.	Al no contar con programas para el personal genera desánimo y enojo.	Al saber de programas para el personal, brinda sentido de pertenencia.	Al no contar con programas para el personal genera desánimo y enojo.	Al saber de programas para el personal, brinda sentido de pertenencia.	Al no contar con programas para el personal genera desánimo y enojo.
	Convocatoria a puestos directivos.	Al poder tener acceso a puestos directivos, genera compromiso y pertenencia con la institución.	La mayoría de puestos directivos son ocupados por hombres generando frustración y descontento.	Al poder tener acceso a puestos directivos, genera compromiso y pertenencia con la institución.	Al no tener acceso a designación de puestos directivos genera frustración.	Al poder tener acceso a puestos directivos, genera compromiso y pertenencia con la institución.	Al no tener acceso a designación de puestos directivos genera frustración.
	Permiso de maternidad y paternidad.	Alegría, salud, seguridad, confianza, amor.	Tristeza, enojo, frustración.	Alegría, equidad, comodidad.	Enojo, descontento.	x	x
	Permiso para la hora de lactancia	Tranquilidad y salud del bebe	Preocupación y tristeza.	x	x	x	x
	Becas para realizar estudios profesionales	Al existir becas para realizar estudios, genera motivación y estímulo.	Al no existir una gama de opciones puede generar falta de interés para seguir preparándose.	Al existir becas para realizar estudios, genera motivación y estímulo.	Al no existir una gama de opciones puede generar falta de interés para seguir preparándose.	Al existir becas para realizar estudios, genera motivación y estímulo.	Al no existir una gama de opciones puede generar falta de interés para seguir preparándose.

III.- Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres.

Objetivo: Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBITQ+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Después de las 13:00 horas se termina el papel higiénico y no es abastecido.	Ninguno	Incomodidad Enojo Antihigiénico Riesgo de salud	Ninguno	Incomodidad Enojo Antihigiénico Riesgo de salud	Ninguno	Incomodidad Enojo Antihigiénico Riesgo de salud
	No existe área de lactancia	Tranquilidad porque se les respeta su hora de lactancia.	Incomodidad Riesgo de salud Enojo Frustración	x	x	x	x
	Algunas ocasiones el suministro de agua falla	Ninguno	Falta de Higiene, problemas de salud e incomodidad.	Ninguno.		Ninguno	Falta de Higiene, problemas de salud e incomodidad.
	Las cargas laborales más grandes son para el personal NO directivo.	Ninguno	Estrés Conflicto Desintegración familiar Cansancio Ansiedad	Ninguno	Estrés Conflicto Desintegración familiar Cansancio Ansiedad	Ninguno	Estrés Conflicto Desintegración familiar Cansancio Ansiedad.
	Algunas áreas de trabajo no tienen el	Ninguno	Incomodidad Estrés Inseguridad.	Ninguno	Incomodidad Estrés Inseguridad.	Ninguno	Incomodidad Estrés Inseguridad

	espacio suficiente.						
Económicos	No existen lineamientos para poder lograr un ascenso laboral.	Ninguno	Desesperación Frustración Incertidumbre Falta de compromiso	Ninguno	Incertidumbre	Ninguno	Incertidumbre, limitantes al desempeño laboral.
	No está establecido un proceso para promoción en puestos vacantes.	Ninguno	Frustración Incertidumbre Falta de compromiso	Ninguno	Frustración Incertidumbre Falta de compromiso	Ninguno	Frustración Incertidumbre Falta de compromiso
Sociales	Existen actitudes de personal directivo que no están apegadas a valores.	Ninguno	Desconfianza, incertidumbre, miedo e impotencia.	Ninguno	Falta de respeto Incertidumbre	Ninguno	Falta de respeto Incertidumbre
Políticos	No existe difusión suficiente de programas o proyectos para el personal.	Ninguno	Desanimo Enojo	Ninguno.	Desanimo Enojo	Ninguno	Desanimo Enojo
	Los Puestos directivos son por designación directa.	Ninguno	Frustración Descontento Desconfianza Discriminación	Ninguno	Frustración Descontento Desconfianza	Ninguno	Frustración Descontento Desconfianza Discriminación

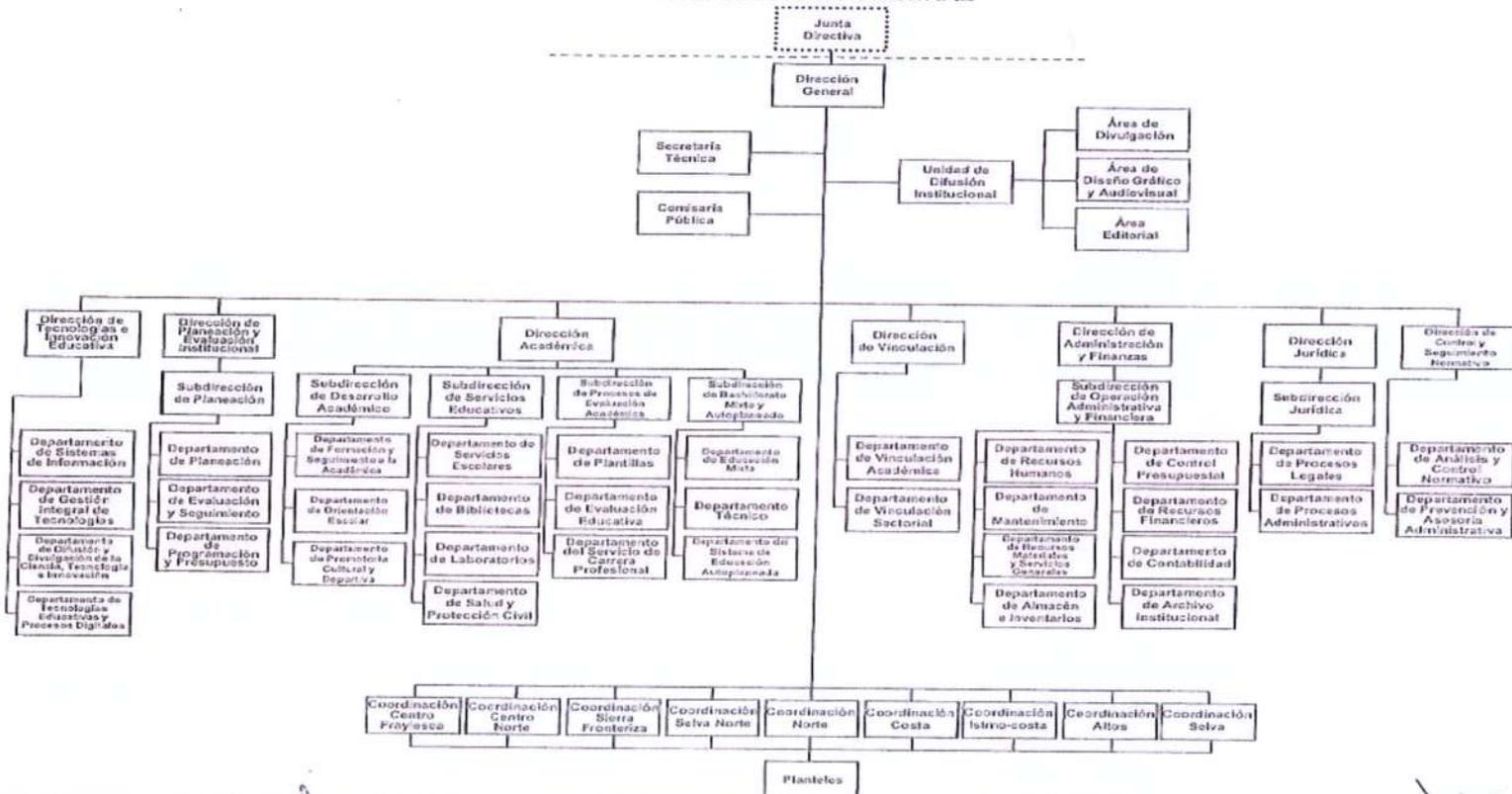
IV.- Ejercicio 2. Mapa social.

Esquema de la Estructura Organizacional de la institución.

Secretaría de Hacienda

Opinión Técnica de estructura orgánica y plantilla de plazas para el ejercicio 2020.

COLEGIO DE BACHILLERES DE CHIAPAS
ORGANIGRAMA GENERAL



Dirección de Estructuras Orgánicas

V.- 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones.

Objetivo: Identificar la perspectiva que tiene el personal en relación a los roles que se llevan a cabo en la ejecución de programas, proyectos y actividades cotidianas en las instalaciones del Colegio.

Se realizaron encuestas de opinión dirigida a todo el personal de la Institución, trabajadoras y trabajadores de oficinas centrales del Colegio de Bachilleres de Chiapas, de las que se obtuvieron los siguientes resultados:

Marca con una X quién hace qué:

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	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	
Sacar copias	X	x
Recepción de documentos	X	x
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	x
Confirmación de asistencia a eventos	X	x
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos		X
Mantenimientos de equipos de cómputo		X
Control de los recursos financieros	x	X
Seguimiento y control de mobiliario	x	X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones	x	X
Pago y control de nominas	X	

Control de sistemas de informática		X
Atención telefónica	X	x
Control de bienes materiales	x	X
Asistentes particulares	X	
Asesor	NA	NA
Ordenar archivos	X	x
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	x
Distribución de materiales de oficina	X	x
Atención a los asuntos jurídicos	x	X
Comité de adquisiciones	x	X
Control y asignación de presupuestos públicos	x	X
Integrar y revisar cuenta pública	x	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	x

VI.- Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<p>Trabajo reproductivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo doméstico • Trabajo de cuidados • Educación • Inculcar valores • Infundir usos y costumbres • Persona con valores, dignidad, respetuosa, tierna • Madre de familia • Sumisa • Reservada • Fiel • No tener trabajo remunerado • No tomar decisiones del hogar 	<p>Trabajo productivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Labores de campo • Labores de comercio • Actividades empresariales • Participación en eventos sociales • Participación en eventos políticos • Fuerte, respetuoso, caballeroso • Pilar de la familia • Trabajos rudos • Proveedor • Tomar decisiones • Reparaciones en el hogar • Infiel • Exitoso • Sociable • Autoritario • Descansar después de su jornada laboral • Derecho a equivocarse • Profesionista • Independiente • No llorar • Procrear • Líder religioso • Puestos Directivos en Instituciones Públicas

VII.- Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios. En equipo se analiza los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otros.

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Mantenimiento de la casa		X
Educación de los hijos	X	
Lavado y planchado de ropa	X	
Cocinar	X	
Cuidar enfermos	X	
Cuidar a los hijos	X	
Organizar fiestas	X	X
Proveedor económico		X
Responsable en la salud sexual	X	
Actividades empresariales		X
Trabajos rudos		X
Trabajo remunerado		X
Fuente de soporte emocional	X	
Líder		X
Deportes		X

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

Objetivo: Identificar la perspectiva que tiene el personal de la Institución con relación a las prestaciones y servicios que otorga el Colegio.

Se realizaron encuestas de opinión dirigida a todo el personal de la Institución, participando trabajadoras y trabajadores de oficinas centrales del Colegio de Bachilleres de Chiapas, de las que se obtuvieron los siguientes resultados:

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	mujeres	Hombres	mujeres	hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Vacaciones	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	No ejerce control	Titular del área de Recursos Humanos
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X		X	Derecho laboral	Derecho laboral	No ejerce control	Administración de los recursos financieros
Vehículos institucionales	X	X		X	Medio de transporte para cumplir objetivos y metas institucionales	Medio de transporte para cumplir objetivos y metas institucionales	Pocas mujeres ejercen control por los roles y estereotipos de género	Ejercen control y administración de los vehículos.
Permiso de maternidad	X	NA	X	X	Seguridad laboral	No aplica	No ejerce el control	Ejerce el control el titular del área de Recursos Humanos
Vales de gasolina	X	X		X	Uso para traslado y cumplimiento de actividades institucionales	Uso por asignación de vehículos y traslado para el cumplimiento de actividades institucionales	Pocas mujeres ejercen control por los roles y estereotipos de género	Ejercen el control y administración de vales de gasolina

Aguinaldo	X	X	X	X	Prestación laboral	Prestación laboral	No ejerce control	Ejerce el control el titular del área de Recursos Humanos
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Ninguna mujer como jefe de departamento o directiva dentro del área de informática. "Dirección de Tecnologías e Innovación Educativa"	Con más oportunidades de acceso a empleo como Directivos
Servicio médico	X	X		X	Servicio de salud	Servicio de salud	Acceso al servicio de salud	Acceso al servicio de salud
Permiso de paternidad		X		X	No aplica	Seguridad laboral	No ejerce control	Titular del área de Recursos Humanos
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	No ejerce control	Titular del área de Recursos Humanos, derecho adquirido por contrato colectivo de trabajo
Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	No ejerce control	Titular del área de Recursos Humanos
Servicio de agua para consumo humano	X	X	X	X	Seguridad e Higiene	Seguridad e Higiene	Ejercen decisiones sobre la erogación de recursos	Ejercen decisiones sobre la erogación de recursos
Limpieza del espacio de trabajo	X	X	X	X	Seguridad e Higiene	Seguridad e Higiene	Roles equitativos	Roles equitativos
Estimulo del día del Cobachense	X	X		X	Derecho laboral	Derecho laboral	No ejercen control sobre la	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal

							asignación presupuestal	
Bono de útiles escolares	X	X		X	Derecho laboral	Derecho laboral	No ejercen control sobre la asignación presupuestal	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal
Bono de día de las madres	X		X		Seguridad laboral	No aplica	Ejercen control sobre la asignación presupuestal	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal con base al Contrato Colectivo de Trabajo
Tiempo para amamantar	X	NA		X	Derecho laboral	NA	No ejercen control en las decisiones sobre la asignación de permisos y licencias	Ejercen decisiones sobre la asignación de permisos y licencias
Fotocopiadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejercen control en las decisiones	Ejercen control en las decisiones en la distribución de la herramienta de trabajo
Botiquín de urgencias médicas	X	X	X	X	Seguridad e Higiene	Seguridad e Higiene	No ejerce el control del suministro de recursos	Ejerce el control de recursos
Comité de Ética y de Conflicto de Interés	X	X		X	Impulsar la responsabilidad social en el sector público, la cultura de honestidad y eficiencia del	Impulsar la responsabilidad social en el sector público, la cultura de honestidad y eficiencia del	Toma decisiones de manera colegiada	Toma de decisiones de manera colegiada

					servicio en la institución	servicio en la institución		
Cursos de actualización	X	X	X	X	Desarrollo de personal en las actividades a realizar en la institución e búsqueda de mejorar su actitud, conocimiento y habilidades.	Desarrollo de personal en las actividades a realizar en la institución e búsqueda de mejorar su actitud, conocimiento y habilidades.	No ejerce control en la toma de decisiones	Titular de la Dirección Académica toma decisiones para elegir los cursos
Igualdad salarial	X	X		X	Sueldos y categorías homologadas	Sueldos y categorías homologadas	Pocas mujeres son titulares de cargos Directivos	Son más oportunidades de acceso a empleo como Directivo.
Espacio de atención y orientación de los derechos humanos	X	X	X	X	Atención y orientación en primera instancia en temas relacionados con derechos humanos	Atención y orientación en primera instancia en temas relacionados con derechos humanos	Roles Equitativos	Roles Equitativos

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

Objetivo: Identificar los aportes que tiene la comunidad hacia la institución.

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Conectividad de internet	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.
Estudiantes de alto rendimiento académico, cultural y deportivo	X	X	X	X	X	X	No ejercen control por los roles de estereotipo de género.	Más oportunidades para toma de decisiones en el ejercicio de los recursos.
Crean entornos colaborativos dentro y fuera del aula para el proceso de enseñanza; estudiantes, docentes y directivos, padres de familia.	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.
Participación colaborativa en la inclusión social	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.

través de su propio bienestar social y personal.								
Participación activa del rol de la familia en actividades académicas, deportivas, culturales, ambientales, de resiliencia y cultura de la prevención.	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.
taciones voluntarias	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.
Preferencia por cursar sus estudios de bachillerato en COBACH	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.
Se asumen participes de la comunidad y trabajan en equipo, de forma colaborativa y compartida.	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.
Aportaciones voluntarias de padres de familia, autoridades ejidales, municipales, estatales y federales para mejora de infraestructura física educativa.	X	X	X	X	X	X	Ambos sexos pueden ejercer el control.	Ambos sexos pueden ejercer el control.

Lista de recursos de la institución.

Materiales de oficina:

Computadoras, impresoras, teléfonos, copiadoras, climas, mobiliario de oficina, hojas, lapiceros, lápiz, tijeras, engrapadoras, engargoladuras, reglas, sacapuntas, memorias, libretas, sobres y todo lo que se necesite para el desarrollo de las actividades diarias.

Materiales de limpieza y sanitizaciones:

Papel higiénico, desinfectantes, gel antibacterial, servicio de fumigación.

Comités, Unidades o grupos de trabajo:

Unidad de Igualdad de Género, Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, Unidad interna de Protección Civil, Unidad de transparencia.

Instrumentos Normativos:

Ley del COBACH, Reglamento General de Alumnos, Manual de Comunicación NO sexista hacia un lenguaje incluyente, Manual de Procedimientos y de Inducción, Protocolo de Riesgos Psicosociales y de Prevención de Riesgos, Código de Honestidad de Ética de la Administración Pública del Estado de Chiapas, Código de Conducta del Colegio de Bachilleres de Chiapas, Contrato Colectivo de Trabajo.

Prestaciones de ley e incentivos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

Bono del trabajador cobachense, día de las madres, día del padre, bono navideño, bono de productividad, bono de puntualidad, días económicos no gozados, apoyo de útiles escolares, incentivos por titulación, ajuste de calendario, canastilla de maternidad, pago de marcha, apoyo para lentes, aparatos ortopédicos.

Capacitación y profesionalización docente y directiva

Jornada Académica dos veces al año, cursos de capacitación integral durante todo el año.

Otros servicios:

vehículos institucionales, viáticos, vales de gasolina, servicio de internet, telefonía, clima integral e individual.

X.- Reflexionemos

Derivado de los ejercicios anteriores, los integrantes de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, realizaron un análisis de los resultados de las encuestas realizadas, y respondieron las siguientes preguntas.

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí

Pregunta:

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

Respuesta:

Mujeres

Pregunta:

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Respuesta:

Seguridad, salud médica e higiene.

Pregunta:

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

Respuesta:

Si

Pregunta:

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

Respuesta:

Perciben diferencia de oportunidades en el ámbito laboral.

Pregunta:

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

Respuesta:

Si

Pregunta:

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

Respuesta:

Actividades conforme al sexo.

Pregunta:

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

Respuesta:

Cumplir con las actividades asignadas para el logro del objetivo institucional

Pregunta:

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

Respuesta:

Ninguna; toda vez que la Institución promueve los principios y valores para reforzar la formación de las y los cobachecos.

Pregunta:

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

Respuesta:

- Participación de las mujeres en la toma de decisiones
- Lenguaje incluyente
- Capacitaciones con perspectiva de género
- Asignación de presupuesto con perspectiva de género.

Pregunta:

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

Respuesta:

Mayor participación de mujeres en puestos directivos

Pregunta:

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

Respuesta:

Corto □ Sensibilizar la conducta de las y los servidores públicos del COBACH con enfoque de perspectiva de género

Mediano □ Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Largo □ Eliminar brechas de desigualdad entre las y los alumnos.

Concluamos...

De la reflexión realizada, se concluye lo siguiente:

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional ¿de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres?	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional ¿de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres?
A través de cambios funcionales y estructurales en la organización y mejora de procesos en la toma de decisión de mujeres, estableciendo un compromiso institucional para caminar hacia una equidad de género, en donde se involucre a mujeres y hombres en experiencias, habilidades y la eliminación de desequilibrio dentro de la institución.	En base a la necesidad de romper la construcción social de género, impulsando que los hombres asuman la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado y desarrollo de las capacidades a desempeñar.

XI.-DESARROLLO AL PLAN DE TRABAJO.

1.	Nombre del proyecto	Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Colegio de Bachilleres de Chiapas.
2	Unidad responsable	Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Colegio de Bachilleres de Chiapas
3	Programa/s presupuestario/s	003 PROGRAMA DE EDUCACIÓN MEDIA
4	Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo 4 Educación de calidad (directo) Objetivo 5 Igualdad de Género (indirecto) Objetivo 10 Reducción de las desigualdades (indirecto)
5	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 3.2.3	Atención al abandono escolar en Educación
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		

Objetivo prioritario 3			
Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres			
3.2	Eje estratégico	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.
3.2.7	Línea de acción	3.2.7	Implementar espacios de diálogo e intercambio de conocimiento entre el nivel medio superior, universidades, organizaciones públicas, sociales y privadas sobre temas de salud y calidad de vida de las mujeres, las adolescentes y las niñas.
Objetivo prioritario 4			
Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes			
4.1	Eje estratégico	4.1	Promover la transformación del marco institucional que garantice la no discriminación y violencia contra las mujeres.
4.1.4	Línea de acción	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.
Objetivo prioritario 6			
Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes			
6.2	Eje estratégico	6.2	Fomentar la organización comunitaria para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que abonen a la construcción de la paz, seguridad ciudadana y ambiente para las mujeres, niñas y adolescentes.
6.2.10	Línea de acción	6.2.10	Incorporar programas de resiliencia en la educación básica orientada a promover una cultura del cuidado social y ambiental, enmarcado en los principios de paz, perspectiva de género y respeto como estrategia de prevención de la violencia social.

6.4	Eje estratégico	6.4	Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia, a grupos específicos.
6.4.5	Línea de acción	6.4.5	Implementar programas interinstitucionales enfocados en derechos sexuales y derechos reproductivos de las niñas y adolescentes, dirigidos a erradicar los embarazos en la adolescencia, las relaciones impropias y la violencia sexual contra ellas.
	Dependencias Vinculantes		<ol style="list-style-type: none"> 1. Secretaría de Igualdad de Género 2. Secretaría de Educación 3. Secretaría de Salud 4. Secretaría de Seguridad Pública y Participación Ciudadana 5. Fiscalía General del Estado 6. Centro de Prevención de Violencia 7. Instituto de la Juventud 8. Municipios

Propósito institucional:

De conformidad con el Decreto No. 133 de creación publicado en el Periódico Oficial el 9 de agosto de 1978, mismo que en el artículo 2 literalmente señala: "El Colegio de Bachilleres tendrá por objeto impartir e impulsar la educación correspondiente al ciclo superior de nivel medio... (sic)" aunado a lo establecido en los artículos 1, 4 y 6 de la Ley del Colegio de Bachilleres de Chiapas, mismos que refieren: "Artículo 1.- Se crea el Colegio de Bachilleres de Chiapas, como un organismo público descentralizado de la administración pública estatal, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía operativa y de gestión" , "Artículo 4.- El Colegio de Bachilleres de Chiapas se regirá por lo dispuesto en la normatividad aplicable, los planes y programas de organización académica y los programas de estudio aprobados por la Secretaría de Educación Pública, así como por las demás normas relacionadas con la materia." y "Artículo 6.- El Cobach tendrá por objeto ofrecer e impulsar la educación correspondiente a nivel medio superior con características de bachillerato general", podemos concluir que la institución es un ente creado para brindar educación de nivel medio superior en el Estado de Chiapas.

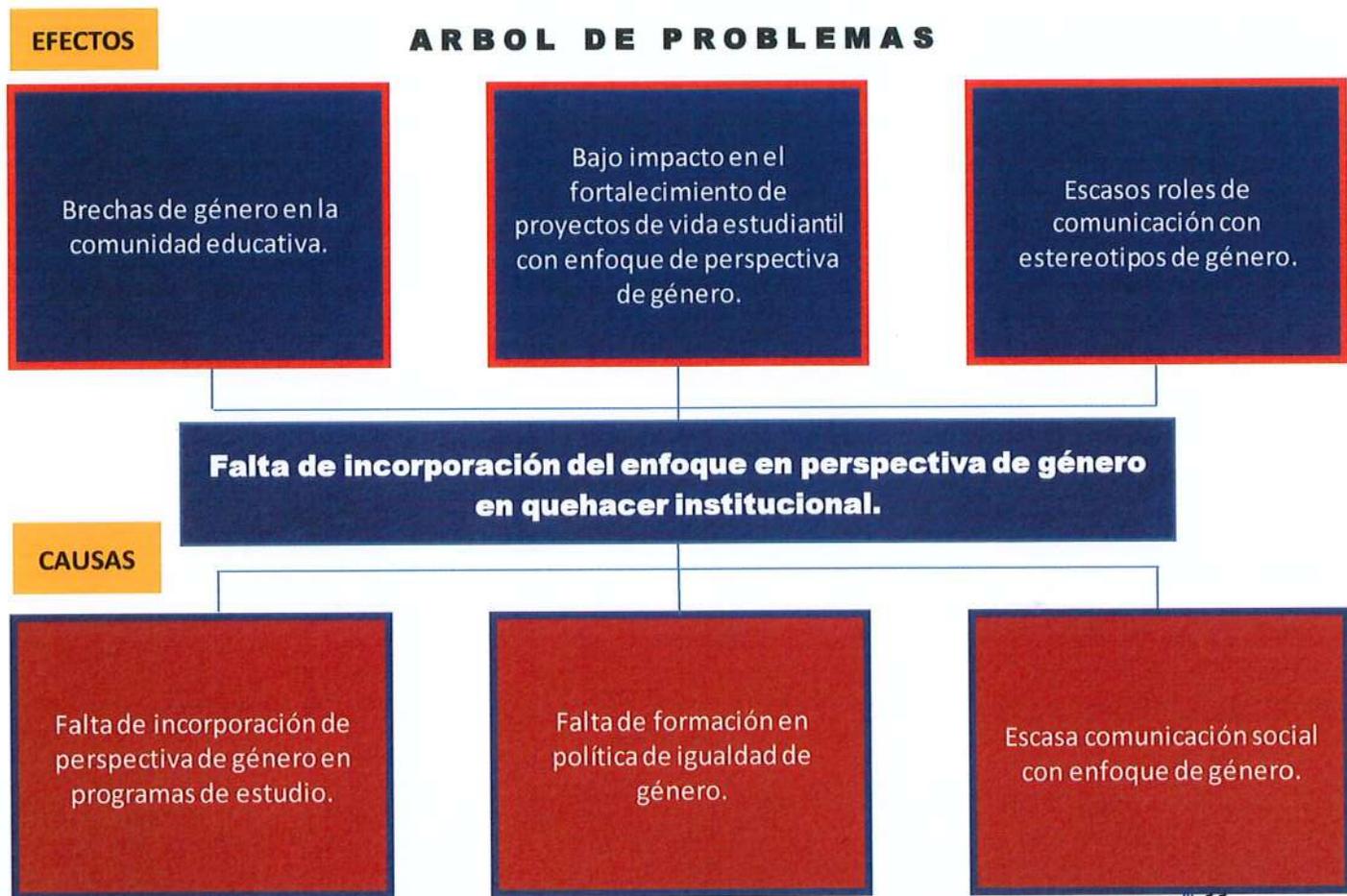
Descripción del proyecto:

El Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Colegio de Bachilleres de Chiapas, tiene por objeto generar acciones que establezcan, promuevan y fortalezcan la transversalidad con perspectiva de género, con la finalidad de lograr la igualdad sustantiva, mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres a través del pleno respeto a los derechos humanos, implementando líneas de acción para generar una cultura institucional, que erradique los estereotipos de género y mejore el servicio público.

Árbol de problemas y árbol de objetivos.

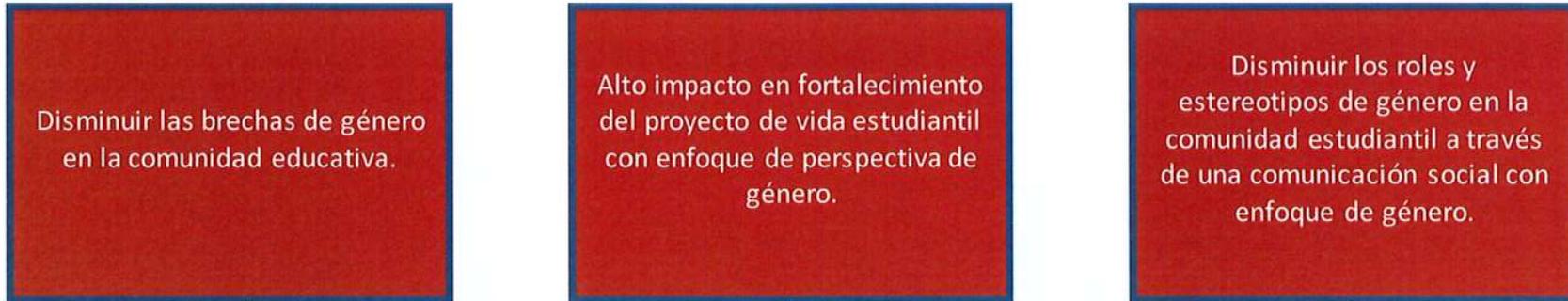
Objetivo: Generar acciones que promuevan y fortalezcan la transversalidad con perspectiva de género en el Colegio de Bachilleres de Chiapas.

Árbol de problemas:



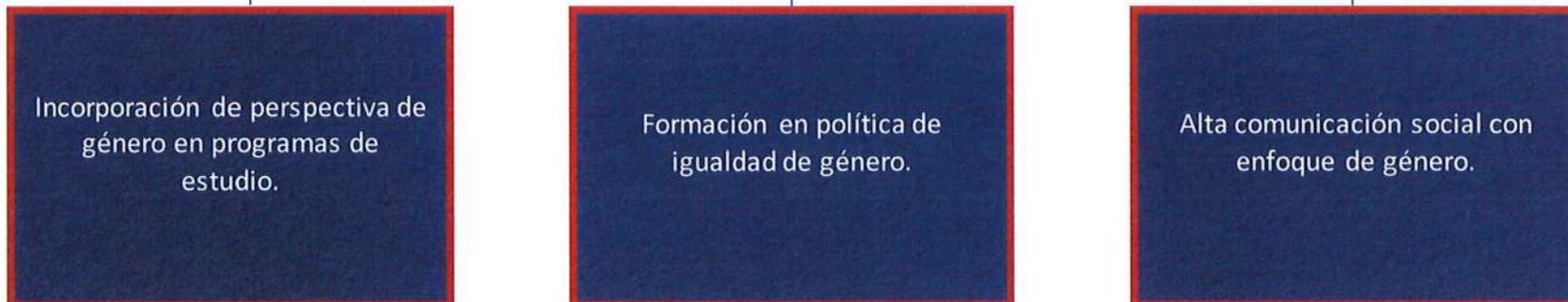
ARBOL DE OBJETIVOS

FINES



Incorporación del enfoque en perspectiva de género en el quehacer institucional.

MEDIOS



Objetivos según el análisis realizado a partir de los árboles de problemas y objetivos.

El análisis realizado en los árboles de problemas y objetivos nos permitió obtener los indicadores institucionales con la finalidad de poder identificar los elementos que no permiten una igualdad de condiciones en el Colegio, que dio como resultado la construcción de los siguientes objetivos.

No. Objetivo		Objetivo institucional							
1		Promover y fortalecer la igualdad entre personas en los centros educativos y espacios laborales de COBACH.							
Resumen narrativo		Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa número./den	Cantidad número. /den.	Metas indicador	Tipo dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a disminuir los roles y estereotipos de género en la comunidad Cobachense mediante una comunicación con enfoque de género	Número programas con enfoque de género.	Sumatoria de programas con enfoque de género.	1	100%	Estratégico/ Eficacia	Programa	Documento del Programa	Participación activa de la comunidad Cobachense
Propósito	Comunidad Cobachense sensibilizada con conocimiento de	Porcentaje de personas sensibilizadas con enfoque	Número de personas sensibilizadas/ Total	43000/ 86,000		Estratégico/ Eficacia	Personas	Informe cualitativo	Participación activa de la comunidad

	perspectiva de genero	de perspectiva de genero	de personas de la comunidad Cobachense						Cobachense
Componentes	Guías con perspectiva de género elaboradas.	Número de guías elaboradas con perspectiva de género.	Sumatoria de guías elaboradas con perspectiva de género	3	100%	Gestión/ Eficacia	Guías	Guías elaboradas	Guías elaboradas publicadas
	Programa de formación en política de igualdad de género para la comunidad Cobachense implementado	Número de programas de formación en política de igualdad de genero	Sumatoria de programas implementados	1	100%	Gestión/ eficacia	Programa	Documento del programa	Interés de la comunidad Cobachense
	Comunicación social con enfoque de género realizada	Número de difusión para la comunicación con enfoque de género	Sumatoria de difusiones dirigidas a la comunidad cobachense realizadas	1	100%	Gestión/ Eficacia	Difusión	Redes sociales, reporte fotográfico, correos electrónicos.	Interés de la comunidad Cobachense

Diseño de la metodología para la implementación de las guías didácticas con Perspectiva de Igualdad de Género	Número de reuniones de trabajo colegido	Sumatoria de reuniones de trabajo colegiado realizadas	1	100%	Gestión/Eficacia	Carta descriptiva Presentación Power Point	Minutas de trabajo y reporte fotográfico	Participación activa del colegiado
Impartición de capacitación a orientadoras y orientadores educativos en el uso y aplicación de las guías didácticas con perspectiva de género	Número de capacitaciones a orientadoras (es) educativos	Sumatoria de capacitaciones a orientadoras (es) educativos realizadas	1	100%	Gestión/Eficacia	Capacitación	Lista de asistencia y fotografías	Participación activa de orientadoras (es) educativos
Seguimiento de la estructura administrativa de las Unidades de Igualdad de Género instaladas en coordinaciones de zona	Porcentaje de seguimiento de las unidades de igualdad de género en coordinaciones de zona y centros escolares	Número de seguimiento a Unidades de Igualdad de Género instaladas/ Total de unidades de Igualdad de Género instaladas	9	100%	Gestión/ Eficacia	Unidades de igualdad de género instaladas	Circular y actas de actualización de Adendum	Participación activa de personal académico y administrativo de coordinaciones zona

Impartición de cursos y talleres de sensibilización en materia de género para la comunidad cobachense.	Número de cursos y talleres de sensibilización con perspectiva de género	Sumatoria de cursos y talleres de sensibilización con perspectiva de género realizadas	1	100%	Gestión/eficacia	Cursos y talleres	Reporte fotográfico y lista de asistencia	Interés de la comunidad Cobachense
Realización de la certificación por competencia laboral en la norma ECO:308 de los integrantes de la unidad de enlace de igualdad de género	Porcentaje de integrantes de la unidad de igualdad de género certificados en la norma ECO:308	Número de integrantes de la unidad de igualdad de género certificados / total de integrantes de la unidad de igualdad de género existentes	3/3	33.33%	Gestión/Eficacia	Certificación	Certificado	Capacitación presencial con disponibilidad de horario
Realización de la difusión de la comunicación social con enfoque de género	Porcentaje de difusión para la comunicación con enfoque de género	Número de difusiones dirigidas a estudiantes realizadas / total de difusiones dirigidas a estudiantes	1	100%	Gestión/eficacia	Difusión	Redes sociales, circulares, correo electrónico	Publicación de la difusión en la página oficial del Cobach

			s programa das						
			Número de difusiones dirigidas al personal docente y administrat ivo realizadas / total de difusiones dirigidas al personal docente y administrat ivo programa das	1	100%	Gestión/ eficacia	Difusión	Redes sociales, circulares, correo electrónico	Publicación de la difusión en la página oficial del Cobach

XIII.- Indicadores

De todo lo anterior, se observa la necesidad de contar con indicadores que nos permitan medir los objetivos establecidos en el plan de trabajo, mismos que a continuación se detallan:

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral			Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.	
1	1	Fin Número programas con enfoque de género	Sumatoria de programas con enfoque de género	1	0	0	0	1	2023
1	2	Propósito Porcentaje de personas sensibilizadas con enfoque de perspectiva de género	Número de personas sensibilizadas/Total de personas de la comunidad Cobachense	43,000/86.000	0	0	0	50%	2023
1	3	Componente Número de guías elaboradas con perspectiva de género	Sumatoria de guías elaboradas con perspectiva de género	3	0	0	0	3	2023
		Componente Número de programas de formación en política de igualdad de género	Sumatoria de programas implementados	1	0	0	1	0	2023

		Número de difusiones para la comunicación con enfoque de género	Sumatoria de difusiones dirigidas a la comunidad Cobachense realizadas.	2	0	0	2	0	2023
A C T I V I D A D E S		Número de reuniones de trabajo colegiado	Sumatoria de reuniones de trabajo colegiado realizadas	1	0	0	1	0	2023
		Número de capacitaciones a orientadoras (es) educativos	Sumatoria de capacitaciones a orientadoras (es) educativos realizadas	1	0	0	1	0	2023
		Porcentaje de seguimiento de las unidades de igualdad de género en coordinaciones de zona y centros escolares	Número de seguimiento a Unidades de Igualdad de Género instaladas/ Total de unidades	9	0	0	3	6	2023
		Número de cursos y talleres de sensibilización con perspectiva de género	Sumatoria de cursos y talleres de sensibilización con perspectiva de género realizadas	1	0	0	0	1	2023
		Porcentaje de integrantes de la unidad de igualdad de género certificados en la norma ECO:308	Número de integrantes de la unidad de igualdad de género certificados / total de integrantes de la unidad de igualdad de género existentes	3	0	3	0	0	2024
		Número de difusión para la comunicación con enfoque de género	Sumatoria de difusiones dirigidas a la comunidad Cobachense realizadas.	1	0	0	0	1	2023

Personas beneficiarias totales:

Tipo	Cantidad total	Género	Zona		Origen de la población		Marginal					
			Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB	
Estudiantes	80,054	Femenino	39382	15665	13522	29187	10195	2939	19126	8064	3631	5622
		Masculino	40669	14828	14449	29277	11392	3580	20380	8010	3606	5093
Servidores públicos	6,285	Femenino	2482	1332	701	2033	449	119	942	457	267	697
		Masculino	3803	1576	1311	2887	916	252	1794	709	373	675

En atención a la retroalimentación del plan de trabajo del COBACH de la Unidad de Enlace de Igualdad y Género por parte de la Coordinación de Unidades de Enlace de Igualdad y Género de la SEIGEN, mediante oficio SEIGEN/CUIG/165/2022 del 26 de diciembre de 2022, así como sesión de asesoría recibida por la Coordinación de las Unidades de Enlace de Igualdad y Género de la SEIGEN el pasado 20 de febrero, 6 de marzo, 11 de mayo y 7 de agosto de 2023 respectivamente, por este medio se hace entrega del mismo, de forma impresa y digital al correo coordinaciondeunidadesdegenero@gmail.com

Atentamente




Jorge Luis Escandón Hernández
Director General del Colegio de Bachilleres de Chiapas.