



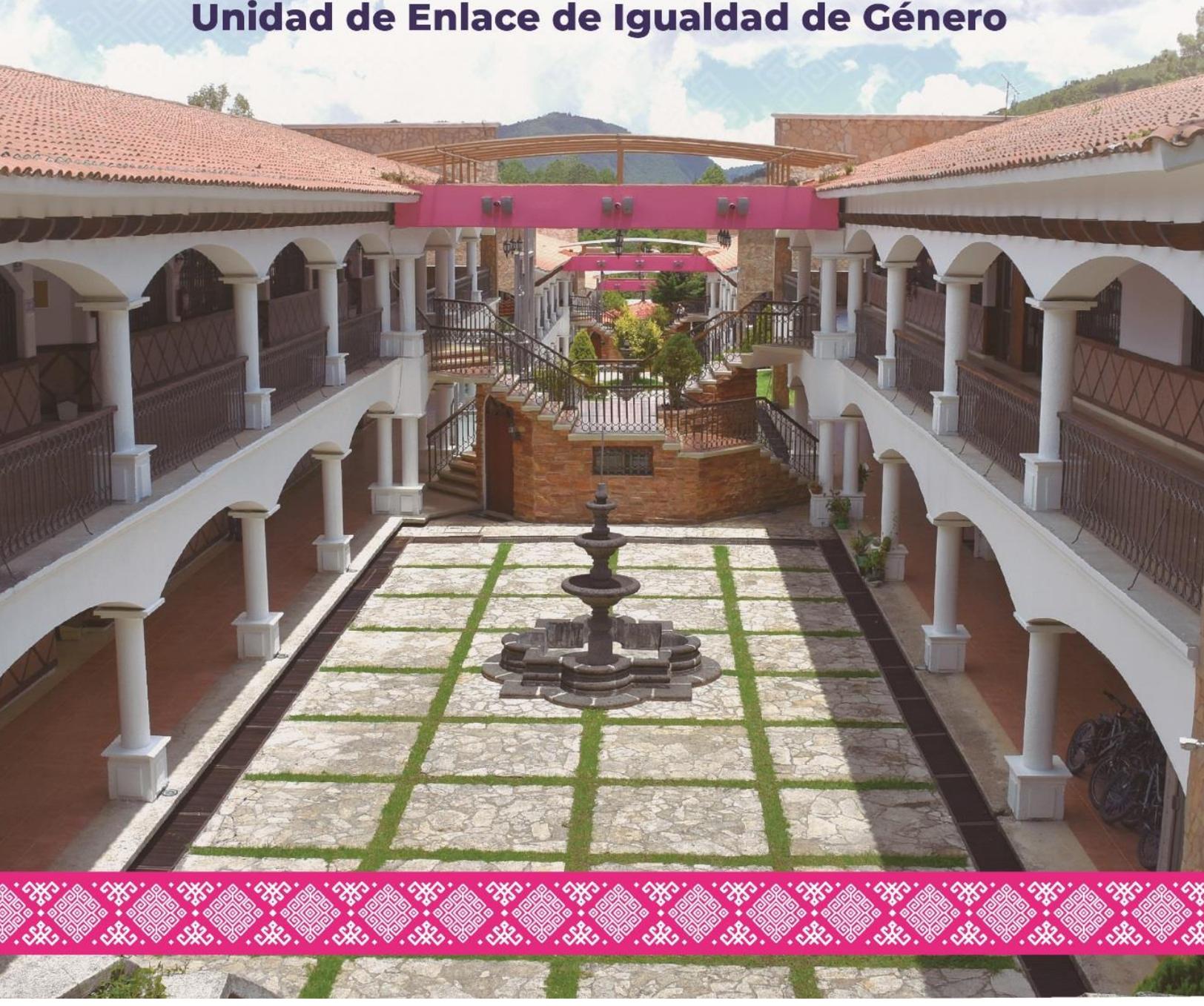
CHIAPAS
GOBIERNO DEL ESTADO

UIA Universidad
Intercultural
de CHIAPAS
Por un Chiapas igualitario y plural

Plan de Trabajo

2022-2024

Unidad de Enlace de Igualdad de Género



PLAN DE TRABAJO

Contenido

Introducción	2
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Diagnóstico	4
La UNICH: Justificación e Ideario	4
Población universitaria	7
Entorno institucional	9
Análisis de Género	13
Desarrollo del Plan de Trabajo	33
Matriz de Alineación	34
Alineación del Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género	38
Metodología del Marco Lógico	40
Árbol de problemas	41
Árbol de objetivos	42
Matriz de Indicadores para Resultados	43

Introducción

La Universidad Intercultural de Chiapas (UNICH), apegándose al Decreto -publicado en el Periódico Oficial Número 136 (1202-A-2020)- que establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, instaló la Unidad de Igualdad de Género, el día 18 de agosto del año 2021.

Los objetivos de las Unidades de Igualdad de Género son los siguientes:

- a) Institucionalizar la perspectiva y la transversalidad de género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal,
- b) encaminar acciones para lograr la igualdad sustantiva entre los géneros,
- c) mejorar el trato entre los géneros,
- d) posibilitar el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios de desarrollo entre las mujeres,
- e) promover la perspectiva de género y los derechos humanos como ejes rectores transversales en la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria y más segura para las mujeres.

Conforme a lo anterior y de acuerdo a los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal (Art. 19 referente al Plan de Trabajo), se presenta el Plan de Trabajo a ser implementado en la UNICH.

En su elaboración se consideraron tanto los resultados obtenidos en el diagnóstico situacional de género realizado en la UNICH, así como la necesidad de atender los estatutos del el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, con la intención de instaurar acciones que garanticen la igualdad formal y sustantiva.

PLAN DE TRABAJO

Objetivo general

Establecer e implementar las acciones que, a corto, mediano y largo plazo, incorporen la Perspectiva de Género en la Universidad Intercultural de Chiapas.

Objetivos específicos

- ⇒ Llevar a cabo acciones que sensibilicen a la comunidad universitaria y fortalezcan la perspectiva de género en la UNICH.
- ⇒ Aplicar la normatividad con perspectiva de género para regular las relaciones laborales y docentes en la UNICH.
- ⇒ Fortalecer e incorporar la perspectiva de género, en los planes de estudio vigentes y en los diseños curriculares que se desarrollen de aquí en adelante en la UNICH.
- ⇒ Difundir la perspectiva de género mediante las acciones de vinculación y difusión que lleva a cabo la UNICH.

Diagnóstico

La UNICH: Justificación e Ideario

Mediante el decreto de creación, publicado en el Periódico Oficial No. 276-2ª. Sección, de fecha 01 de diciembre del 2004, se fundó la UNICH, como un organismo público descentralizado de la administración pública del estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio y, plena autonomía técnica y operativa. En el artículo 2 de dicho Decreto se establece lo siguiente: impartir programas educativos de alta calidad orientados a formar profesionales e intelectuales comprometidos con el desarrollo económico comunitario, regional y nacional, propiciar el desarrollo de las competencias comunicativas en diversas lenguas, fomentar la revitalización de las lenguas originarias, promover el diálogo intercultural en un ambiente de respeto a la diversidad y llevar a cabo investigación en lengua y cultura.

La UNICH forma parte del subsistema de educación superior que integran las Universidades Interculturales (UUII) las cuales son instituciones que “contribuyen al logro de una mayor equidad en la distribución de oportunidades de desarrollo educativo en el país, se caracterizan por su calidad y pertinencia cultural y lingüística [y brindan] oportunidades de desarrollo académico profesional y de investigación a poblaciones rurales [...], de origen cultural diverso” (SEP, 2018, sp).

Las actividades realizadas en la UNICH se encuentran en consonancia con lo establecido en el artículo 2º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual reza “que la Nación tiene una composición pluricultural, sustentada originalmente en los pueblos indígenas que son aquellos que descienden de las poblaciones que habitaban en el territorio actual del país antes al iniciarse la colonización”; adicionalmente, dichas actividades contribuyen a operativizar plenamente los principios y mandatos contenidos en el artículo 3º de la

PLAN DE TRABAJO

misma, enmarcándose en los preceptos establecidos en la Ley General de Educación Superior, publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 20 de abril de 2021.

Esta Ley garantiza el derecho de todas las personas mexicanas a una educación superior que contribuya “al desarrollo social, cultural, científico, tecnológico, humanístico, productivo y económico del país, a través de la formación de personas con capacidad creativa, innovadora y emprendedora con un alto compromiso social que pongan al servicio de la Nación” (artículo 1º-II). Inspirados en esta ley, los procesos formativos que se desarrollan en la UNICH se orientan a la formación integral del individuo y alientan a los agentes que intervienen en la interacción educativa, para forjar mexicanos que participen responsablemente en todos los ámbitos de la vida política, económica y social.

Actualmente, la UNICH enfrenta, al igual que las demás instituciones de educación superior, el reto de ampliar la cobertura y mejorar la calidad, asegurando la equidad en el acceso y en la distribución territorial de las oportunidades educativas. Este reto es aún mayor, en una entidad como Chiapas cuya población muestra altos grados de dispersión y grandes brechas socioeconómicas entre las regiones que la integran. Por ello, la UNICH impulsa acciones para ampliar y diversificar las oportunidades de acceso a la educación superior y acercar la oferta educativa a los grupos sociales, en situación de desventaja, con especial atención en los pueblos originarios, reconociendo y fortaleciendo la diversidad lingüística y cultural.

A fin de posibilitar una formación adecuada, en el marco de respeto a la diversidad y equidad de género, se necesita no sólo ampliar y diversificar la oferta educativa sino también acercarla a los grupos sociales y con menos oportunidades de acceso; de forma tal que el porcentaje de participación de los jóvenes en la educación superior corresponda a su presencia real en el conjunto de la población.

PLAN DE TRABAJO

En acato al mandato constitucional, las acciones educativas implementadas por la UNICH deben alejarse de prejuicios y etiquetas, observando el principio de la no discriminación en un contexto, como el chiapaneco, en el que se respeta y salvaguarda la diversidad cultural y las expresiones de todos sus habitantes considerando las diferentes lenguas indígenas, distintivo de la riqueza cultural de Chiapas, que algunos registros establecen en 12 pero pueden ser más aún.

Con el propósito de construir una sociedad más próspera, justa y equitativa, la UNICH forma profesionales éticamente responsables y comprometidos con la diversidad, la vinculación comunitaria, los saberes científicos y tradicionales y, los pueblos y las lenguas originarias.

En congruencia con el quehacer institucional, se fomenta la interculturalidad como política transversal de la institución; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define la interculturalidad como la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.

A fin de hacerlos partícipes del bienestar común, desde esta perspectiva incluyente, se reconoce el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer su identidad la cual se manifiesta en el patrimonio tangible e intangible de sus comunidades, la libre determinación para decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.

Desde este mismo enfoque, la UNICH postula como principio universitario la Responsabilidad Social la cual se entiende como el compromiso asumido para realizar sus funciones en apego a las normas establecidas y reconocidas en ámbito internacional y local, respetando el cumplimiento de los derechos humanos en el ámbito académico y administrativo, generando una cultura de paz, procurando la eliminación de todo tipo de violencia y el desarrollo de prácticas que contribuyan al bienestar social de las comunidades con las cuales la universidad se relaciona,

PLAN DE TRABAJO

además de la conservación del medio ambiente y el fomento al desarrollo sostenible.

Población universitaria

La UNICH cuenta con una planta de trabajadores permanente de 136 funcionarios (incluidos 57 que integran el personal administrativo, 43 el sector técnico-académico y 36 que ocupan plazas docentes de tiempo completo de manera definitiva o eventual). De este personal, 73 son hombres (53.7%) y 63 mujeres (46.3%) y se distribuyen de la siguiente manera:

- ⇒ Docentes que ocupan plazas de tiempo completo = 36 (23 hombres y 13 mujeres)
- ⇒ Personal técnico-académico = 43 (23 mujeres y 20 hombres)
- ⇒ Personal administrativo = 57 (30 hombres y 27 mujeres)

Adicionalmente, cada semestre escolar se suma una planta de alrededor de 125 docentes de asignatura.

En cuanto a la matrícula que se atiende, en el semestre agosto-diciembre de 2021 cursaron estudios de licenciatura un total de 1,746 personas, de las cuales 958 fueron mujeres y 788 hombres (ver Tabla 1).

Tabla 1. Matrícula inscrita en la UNICH en el semestre Agosto-Diciembre 2021, por género y grupo lingüístico

	LICENCIATURA EN DESARROLLO SUSTENTABLE			LICENCIATURA EN TURISMO ALTERNATIVO			MEDICO CIRUJANO			LICENCIATURA EN DERECHO INTERCULTURAL			LICENCIATURA EN LENGUA Y CULTURA			LICENCIATURA EN COMUNICACION INTERCULTURAL			Totales		
	M	H	Sub-total	M	H	Sub-total	M	H	Sub-total	M	H	Sub-total	M	H	Sub-total	M	H	Sub-total	M	H	Sub-totales
CASTELLANO	46	36	82	114	65	179	248	178	426	24	19	43	81	52	133	34	57	91	547	407	954
CH'OL	6	4	10	13	8	21	3	1	4	7	9	16	39	34	73	0	3	3	68	59	127
CHUJ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
MAM	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
MIXTECO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
TOJOLABAL	0	0	0	2	0	2	2	4	6	1	1	2	8	16	24	1	0	1	14	21	35
TSELTAL	39	38	77	8	8	16	19	15	34	30	29	59	151	141	292	6	6	12	253	237	490
TSOTSIL	11	8	19	11	8	19	22	18	40	0	0	0	24	23	47	5	6	11	73	63	136
	102	86	188	149	89	238	294	217	511	62	58	120	304	266	570	47	72	119	958	788	1746

Fuente: Departamento de Servicios Escolares, UNICH.

PLAN DE TRABAJO

Esta matrícula se distribuye en seis programas educativos de la siguiente manera:

- ⇒ Lengua y Cultura = 589 estudiantes (298 mujeres y 291 hombres),
- ⇒ Médico Cirujano = 507 estudiantes (292 mujeres y 215 hombres)
- ⇒ Turismo Alternativo = 235 estudiantes (146 mujeres y 89 hombres)
- ⇒ Desarrollo Sustentable = 188 (102 mujeres y 86 hombres)
- ⇒ Derecho Intercultural = 120 estudiantes (62 mujeres y 58 hombres)
- ⇒ Licenciatura de Comunicación Intercultural = 117 (55 hombres y 62 mujeres)

Adicionalmente se imparten dos maestrías, que iniciaron clases en el semestre agosto-diciembre de 2021, con una matrícula inicial de 21 estudiantes, distribuidos de la siguiente manera:

- ⇒ Estudios Interculturales = 12 (8 mujeres y 4 hombres)
- ⇒ Economía Social y Solidaria = 9 (6 mujeres y 3 hombres)

Dentro de la administración pública y especialmente en los centros educativos, el rol de las mujeres es de suma importancia; no obstante, por mucho tiempo ha sido invisibilizado, por lo que se necesita brindarles apoyo para la consolidación de su carrera laboral. Estos apoyos deben incidir en el incremento de su productividad, el cuidado y protección de su salud, su reconocimiento y participación en la toma de decisiones, así como en el otorgamiento de estímulos para favorecer su educación.

Por ello, con el propósito de establecer las condiciones de convivencia social con justicia, igualdad y dignidad y, en cumplimiento al mandato constitucional, la UNICH asume, a través de su Unidad de Género, el compromiso de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, vigilando que no se las discrimine, excluya, margine o vulnere de manera personal o colectiva, por motivos de género.

Este Plan se suma así a las acciones impulsadas por la Secretaría de Igualdad de Género, en lo relativo al reconocimiento de las desigualdades que han enfrentado

PLAN DE TRABAJO

las mujeres y contribuye a la realización del *Programa de Igualdad de Género* plasmado en la política pública 2.1.2 *Sociedad incluyente*, estrategia 2.1.2.2 cuyo enfoque exige a las instituciones promover los derechos humanos, con el objetivo de aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades de los derechos de las mujeres y hombres, vigilando que no exista la discriminación, exclusión, marginación y vulneración de los derechos de ninguna persona o colectivo, en razón de género.

Entorno institucional

La UNICH contempla en su Programa de Desarrollo Institucional 2021-2024 (*Objetivo 5. Llevar a cabo una gestión universitaria socialmente responsable*) los mecanismos de actuación que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos en la institución y regulen las relaciones al interior de la comunidad universitaria, en un marco de libertad, tolerancia y respeto a la diversidad cultural. Las acciones llevadas a cabo serán evaluadas con indicadores que muestren cómo los comités responsables de vigilar el cumplimiento de derechos humanos, específicamente la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la UNICH, el Comité de Ética, de Transparencia, desempeñan sus funciones y atienden posibles actos discriminatorios al interior de la UNICH.

Este Programa se enmarca en los lineamientos que a nivel internacional, nacional y estatal se han establecido en materia de promoción y ejercicio de los derechos humanos. En los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), específicamente el número 4. *Educación de Calidad*, se considera que la educación es esencial para acceder a un puesto de trabajo, derribar prejuicios y favorecer la igualdad de oportunidades (ver Tabla 2).

Tabla 2. Adecuación de implementación del ODS4 Educación de Calidad a los fines de la UNICH		
1	No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera	Reducción de brechas de acceso a la educación, la cultura y el conocimiento considerando la perspectiva de los derechos humanos, la inclusión y la pertinencia

PLAN DE TRABAJO

Tabla 2. Adecuación de implementación del ODS4 Educación de Calidad a los fines de la UNICH		
		social a fin de erradicar toda forma de discriminación.
2	Asegurar la calidad y pertinencia de la educación	Difusión de una visión de la educación inclusiva como regular y no especial que contemple la capacitación del personal educativo y la adecuación curricular.
		Elaboración de planes y programas de estudio apropiados a las regiones en que se implementan.
		Fomento a mecanismos de certificación para que personas con experiencia laboral, sin estudios formales, acrediten sus competencias.
3	Fomentar una educación orientada a la atención de los grandes desafíos del mundo, el país y las regiones.	Incorporación de contenidos educativos y actividades extracurriculares desde una perspectiva intercultural basada en el desarrollo sostenible que impacte las dimensiones ambiental y económica y promueve el diseño e implementación de soluciones.
		Incorporación de contenidos educativos y actividades extracurriculares desde una perspectiva intercultural que fomente la cultura de la paz, la no violencia, la erradicación de la discriminación y la prevención de la violencia.
4	Mejorar la infraestructura y equipamiento de los espacios educativos.	Mejoramiento y mantenimiento permanente de la infraestructura asegurando que todas las personas puedan acceder a los servicios básicos.
		Adopción del equipamiento idóneo para generar entornos de aprendizaje inclusivos y seguros.
5	Fomentar la profesionalización de los docentes como un proceso integral de largo plazo	Implementación de programas integrales de capacitación, actualización y acompañamiento a docentes bajo la perspectiva intercultural, de sostenibilidad, igualdad de género, derechos humanos y mejora continua.
		Promoción del personal docente tomando en consideración sus conocimientos y experiencia para garantizar el correcto desempeño de la enseñanza-aprendizaje mediante procesos de selección transparentes y equitativos.
6	Asegurar la convergencia entre la educación y el desarrollo comunitario	Formación que atienda las necesidades del desarrollo en las comunidades.
		Seguimiento oportuno y confiable de egresados para fortalecer formaciones técnicas y vocacionales.
		Fomento a la actualización y vigencia de las competencias laborales y su certificación.

PLAN DE TRABAJO

A nivel nacional, la política educativa mexicana actual pondera la interculturalidad en la educación superior. En las orientaciones que la Ley General de Educación Superior (Secretaría de Educación Pública, 2021) se asigna para este nivel educativo se propone el reconocimiento a la diversidad y la interculturalidad, pero toca a cada IES asumir un posicionamiento teórico y práctico sobre el camino a seguir para lograr este propósito.

Refrendando su enfoque intercultural, la UNICH ofrece un espacio dialógico y de apertura a las distintas expresiones de la diversidad cultural característica de Chiapas la cual representa la entidad con los más bajos índices de desarrollo humano a nivel nacional. De esta manera, la UNICH reconoce los saberes locales y asume el compromiso de abrir opciones de formación a los sectores poblacionales que, por mucho tiempo, han carecido de la oportunidad de cursar estudios de nivel superior.

De acuerdo a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2010, en el país existían 126,014, 024 habitantes, de los cuales el 51. 2% eran mujeres y el 48.8%, hombres. De estos, en Chiapas habitaban 5 millones 543 mil 828 personas, de las cuales 2 millones 837 mil 881 eran mujeres y 2 millones 705 mil 947, hombres. En el país residían 7, 364,645 personas que hablaban alguna lengua indígena.

En comparación con 2010, en el año 2020 el número de hablantes de lengua indígena se incrementó en 451 mil personas. Sin embargo, en términos porcentuales, las personas que hablan lengua indígena disminuyeron de 6.6 a 6.1 por ciento.

Para 2020, de acuerdo con su cultura, historia y tradiciones, 2, 576,213 personas se consideran afrodescendientes o afromexicanas y representan 2.0% de la población total. De ellos, 7.4% habla alguna lengua indígena.

En el Censo de Población y Vivienda 2020, se aprecia que en el aspecto

PLAN DE TRABAJO

educacional de 2000 a 2020, la población de 15 años y más que no sabe leer o escribir un recado, se ha reducido en casi 1.5 millones de personas. En particular, en 2010 se registraron 5.4 millones de personas con esta característica y en 2020 se redujeron a 4, 456 431, cifra que representa el 4.7% de la población de 15 años y más.

Por su parte, el promedio de escolaridad de la población de 15 años de edad y más sigue en aumento; de acuerdo con los resultados del Censo, en 2020, era de 9.7 años, un año más que el reportado en 2010, lo cual equivale a un poco más de la secundaria terminada.

De acuerdo a las estimaciones del CONEVAL, el Censo de Población y Vivienda 2020 y la Encuesta Intercensal 2015, las condiciones sociales de Chiapas, en materia educativa, han presentado algunas mejoras, aunque aún son insuficientes ya que las personas analfabetas de 15 años y o más, en 2010 representaron 17.80 % y, en 2015, esta cifra se redujo al 14.84%. Por su parte, la población de 15 años y más con educación básica incompleta, en el 2010, ascendió al 59.93% y en 2015 se redujo al 53.25%.

Teniendo en cuenta la necesidad de mejorar las condiciones sociales del estado, el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 contempla, en el eje 3, Educación Ciencia y Cultura la Política Pública -inciso 3.2.3. *Atención al abandono escolar en educación media superior-*, reducir, en el 2024, el abandono escolar a 11.5% en relación al ciclo 2017-2018 en el cual fue de 13.7%. Respecto al inciso 3.2.4. *Educación Superior con calidad* el Plan contempla alcanzar un 30% en el índice de calidad a comparación del 2018 en el que se reportó un 22.49%.

Tomando en cuenta estos lineamientos se presenta en la Tabla 3 la Alineación del Plan de Trabajo de la Unidad de Género de la UNICH a los documentos estatales rectores.

Análisis de Género

Como la instancia normativamente designada para proponer y verificar la aplicación de políticas y estrategias para la institucionalización de la perspectiva de género, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, la Unidad de Igualdad Género asume este compromiso a través de la incorporación de la perspectiva de género en los tramites y servicios ofrecidos por la UNICH.

Para el cumplimiento de este compromiso se analizaron los factores físicos, económicos, sociales y políticos del contexto institucional a fin de identificar las oportunidades y limitaciones que se viven en la Universidad Intercultural de Chiapa. Como resultado de este análisis se determinó que se cuentan con recursos necesarios para implementar este Plan, sin embargo, existen oportunidades para mejorar algunos aspectos.

Se cuenta con la infraestructura básica para atender las necesidades de la comunidad universitaria, es decir, oficinas administrativas, aulas, laboratorios para prácticas docentes, canchas deportivas, iluminación, servicios informáticos, servicios sanitarios. Como ejes del proceso formativo del estudiantado, se asumen los siguientes: la revitalización de las lenguas originarias y la vinculación comunitaria, la atención al estudiantado procedente de pueblos originarios y ciudades aledañas a la sede central de la UNICH, -ubicada en San Cristóbal de Las Casas (SCLC)-; dichos ejes formativos se replicaran en las cuatro subsedes o Unidades Académicas Multidisciplinarias (UAM), ubicadas en los municipios de Las Margaritas, Oxchuc, Salto de Agua (Valle de Tulijá) y Yajalón.

En el aspecto político, la UNICH se encuentra inmersa en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, en el eje Educación, Ciencia y Cultura, con el propósito de

PLAN DE TRABAJO

promover cambios positivos en la Sociedad y lograr efectos multiplicadores en el desarrollo social y económico que contribuyan en la construcción de un país próspero e incluyente con enfoque intercultural.

El análisis de género se realizó a través de los ejercicios 1, 1.2, 2, 3, 3.2, 3.2, 4, 4.2, y 5, mismos que se muestran en las siguientes tablas.

PLAN DE TRABAJO

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	La complejidad geográfica de la comunidad estudiantil para trasladarse desde su lugar de origen a las sedes de la universidad.	Beneficio en la economía de las colonias circundantes a las unidades académicas multidisciplinares UAM's (hospedaje, alimentación y transporte). Cercanía de las instalaciones de la universidad. Zona segura.	Incremento en el gasto de traslados, alimentación y hospedaje de las estudiantes, docentes y trabajadoras administrativas. La ubicación geográfica genera deserción escolar.	Beneficio en la economía de las colonias circundantes a las unidades académicas multidisciplinares (hospedaje, alimentación y transporte).	Incremento en el gasto de traslados, alimentación y hospedaje de los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos. La ubicación geográfica genera deserción escolar.	Beneficio en la economía de las colonias circundantes a las unidades académicas multidisciplinares (hospedaje, alimentación y transporte).	Incremento en el gasto de traslados, alimentación y hospedaje de la comunidad universitaria. La ubicación geográfica genera deserción escolar.
	Dificultad en el traslado para los procesos de inscripción, reinscripción y obtención de fichas de admisión.	Participación de mujeres egresadas de Educación Superior (EMS) que radican lejos de las UAM's.	Las estudiantes no cuentan con acceso a internet y equipo de comunicación de manera virtual, lo que genera más gastos al hogar para realizar los trámites de manera física.	Participación de hombres egresados de EMS que radican lejos de las UAM's.	Los estudiantes no cuentan con acceso a internet y equipo de comunicación de manera virtual, lo que genera más gastos al hogar para realizar los trámites de manera física.	Participación de estudiantes de EMS que radican lejos de las UAM's.	La comunidad LGBTTT+ no cuenta con acceso a internet y equipo de comunicación de manera virtual, lo que genera más gastos al hogar para realizar los trámites de manera física.
	Aulas en cantidad suficiente.	Desarrollar las actividades académicas de manera eficiente en cada una de las asignaturas a cursar.	N/A	Desarrollar las actividades académicas de manera eficiente en cada una de las asignaturas a cursar. Las aulas están en óptimas condiciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	N/A	Desarrollar las actividades académicas de manera eficiente en cada una de las asignaturas a cursar. Las aulas están en óptimas condiciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	N/A

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

PLAN DE TRABAJO

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	Programas Informáticos propios.	Se cuenta con una plataforma informática que facilita el proceso de obtención de fichas de admisión en la Lic. De Médico Cirujano.	No está disponible para las demás Licenciaturas.	Se cuenta con una plataforma informática que facilita el proceso de obtención de fichas de admisión en la Lic. De Médico Cirujano.	No está disponible para las demás Licenciaturas.	Se cuenta con una plataforma informática que facilita el proceso de obtención de fichas de admisión en la Lic. De Médico Cirujano.	No está disponible para las demás Licenciaturas.
Económicos	Desigualdad salarial debido a que los puestos y categorías de mayor salario predominante mente son para hombres.	Seguridad económica para las familias de las trabajadoras operativas jefas de familia que tienen esos puestos.	Las trabajadoras de la universidad no acceden a los puestos con mejores salarios. Inseguridad en el plano económico. No se cuenta con un mecanismo de escalafón que permita acceder a mejores puestos.	Mayor oportunidad de acceder a los puestos con mejores salarios.	Desatención a las actividades familiares por mayores cargas laborales.	N/A	N/A
	Existen estudiantes mujeres que tienen mayores dificultades para continuar con sus estudios por ser madres solteras.	La universidad promueve becas para madres solteras que estudian en la universidad. Las estudiantes que se encuentran en estado de gestación cuentan con atención durante el embarazo, el alumbramiento y en el puerperio.	Las estudiantes abandonan sus estudios porque dejan de recibir la atención médica.	N/A	Mayor carga económica para la familia.	N/A	N/A
Sociales	Problemas sociales en las regiones cercanas a las UAM's que provocan dificultad para la movilidad. y desarrollo óptimo de las actividades escolares	Beneficio en la inclusión en las manifestaciones y las demandas sociales.	Incumplimiento en las actividades inherentes a la comunidad universitaria.	Beneficio en la inclusión en las manifestaciones y las demandas sociales.	Incumplimiento en las actividades inherentes a la comunidad universitaria.	Beneficio en la inclusión en las manifestaciones y las demandas sociales.	Incumplimiento en las actividades inherentes a la comunidad universitaria.
	Falta de dominio de la lengua castellana por algunos estudiantes, los que su lengua	Comunicación local eficiente.	Generan prácticas discriminatorias.	Comunicación local eficiente.	Generan prácticas discriminatorias.	Comunicación local eficiente	Generan prácticas discriminatorias.

PLAN DE TRABAJO

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	materna es diferente a ésta.						
Políticos	Poca participación de las mujeres en la toma de decisiones.	Algunas de las mujeres participan en la toma de decisiones.	Descontentos al no tomarse en cuenta la opinión de las mujeres, nula o poca participación en las actividades políticas.	Mayor participación en la toma de decisiones.	La poca participación de las mujeres afecta la toma de decisiones.	Ninguno.	Ninguno.
	Ausencia de los temas de género en la normativa institucional.	Reconocimiento en los procesos internos de la Institución.	Exclusión y discriminación por falta de sensibilización hacia el resto de la población.	Igualdad participativa	Falta de empatía hacia los temas de género.	Sentimiento de valoración e inclusión	Exclusión y discriminación por falta de sensibilización hacia el resto de la población.
	Mallas curriculares con perspectiva de género.	Reconocerse en el papel de las determinaciones biológicas, sociales y culturales.	N/A	Reconocer la transversalidad de la perspectiva de género para promover el respeto a la diferencia de género.	N/A	Construcción de relaciones interculturales basadas en la diferencia.	N/A

PLAN DE TRABAJO

Ejercicio 1.2 Análisis de la aplicación de proyectos entre mujeres y hombres
Identificar los cambios requeridos para 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	No se cuenta con un espacio al aire libre para la recreación y consumo de alimentos, para personal docente y administrativo.	Salud mental y bienestar emocional. Disminución del estrés laboral.	Estrés, contaminación alimentaria, al compartir espacios laborales con la ingesta de alimentos. En temporada de frío puede causar incomodidad y/o enfermedades respiratorias.	Salud mental y bienestar emocional. Disminución del estrés laboral.	Estrés, contaminación alimentaria, al compartir espacios laborales con la ingesta de alimentos. En temporada de frío puede causar incomodidad y/o enfermedades respiratorias.	Salud mental y bienestar emocional. Disminución del estrés laboral.	Estrés, contaminación alimentaria, al compartir espacios laborales con la ingesta de alimentos. En temporada de frío puede causar incomodidad y/o enfermedades respiratorias.
	No se cuenta con un área de lavado para los artículos que se utilizan en las actividades de limpieza.	Mejores condiciones laborales de las trabajadoras de limpieza. Salud e higiene de las trabajadoras.	Aumento de la carga laboral por no tener las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones. Aumento del estrés laboral por no contar con un espacio seguro para guardar sus utensilios y estar expuestas a enfermedades infecciosas.	Mejores condiciones laborales de los trabajadores de limpieza. Salud e higiene de los trabajadores.	Aumento de la carga laboral por no tener las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones. Aumento del estrés laboral por no contar con un espacio seguro para guardar sus utensilios y estar expuestas a enfermedades infecciosas.	Mejores condiciones laborales del personal de limpieza. Salud e higiene del personal de limpieza.	Aumento de la carga laboral por no tener las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones. Aumento del estrés laboral por no contar con un espacio seguro para guardar sus utensilios y estar expuestas a enfermedades infecciosas.
	Problemas de acceso a la universidad debido a las inundaciones causadas por lluvias.	No parar el trabajo laboral y no se generarían largas jornadas laborales. No se afectaría las clases y la seguridad de las y los estudiantes.	Atraso en algunas actividades laborales. Problemas de salud y riesgo de accidentes.	No parar el trabajo laboral y no se generarían largas jornadas laborales. No se afectaría las clases y la seguridad de las y los estudiantes.	Atraso en algunas actividades laborales. Problemas de salud y riesgo de accidentes.	No parar el trabajo laboral y no se generarían largas jornadas laborales. No se afectaría las clases y la seguridad de las y los estudiantes.	Atraso en algunas actividades laborales. Problemas de salud y riesgo de accidentes.
Económicos	Insuficientes recursos económicos para la ampliación y difusión de la oferta educativa. Para llegar a más personas de	Ampliación de la matrícula y de la cobertura educativa en las diversas comunidades focalizando en la participación de	Disminución de la matrícula y cierre de las oportunidades educativas para mujeres.	Ampliación de la matrícula y de la cobertura educativa en las diversas comunidades focalizando en la participación de	Disminución de la matrícula y cierre de las oportunidades educativas.	Ampliación de la matrícula y de la cobertura educativa en las diversas comunidades y fomentar la inclusión social.	Disminución de la matrícula y cierre de las oportunidades educativas para la inclusión social.

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

PLAN DE TRABAJO

Factores de contexto 2	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	comunidades originarias, que están limitadas en la educación	las mujeres.		los hombres.			
	Falta de recursos económicos de las estudiantes para el cuidado de su salud e higiene durante su período menstrual.	Mayor higiene y cuidado de la salud sexual de las mujeres.	Incomodidad, problemas de salud, ausentismo escolar.	Ninguno	Ninguno	Mayor higiene y cuidado de la salud de la población LGBTTT+.	Incomodidad, problemas de salud, ausentismo escolar.
	Falta de información para el cuidado de la salud sexual y reproductiva, de las y los estudiantes.	Concientización de la salud sexual y reproductiva.	Riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.	Concientización de la salud sexual y reproductiva.	Riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.	Concientización de la salud sexual y reproductiva.	Riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.
	Seguro facultativo para las y los estudiantes, por el Instituto Mexicano del Seguro Social.	Atención oportuna en la salud general y reproductiva de las estudiantes.	Carencia de apoyo médico en la salud general y reproductiva de las estudiantes.	Atención oportuna en la salud general y reproductiva de los estudiantes.	Carencia de apoyo médico en la salud general y reproductiva de los estudiantes.	Atención oportuna en la salud general y reproductiva de la comunidad estudiantil.	Carencia de apoyo médico en la salud general y reproductiva de la comunidad estudiantil.
	Falta de proyectos y actividades que permitan otros beneficios para el estudiantado, debido a la falta de mayor presupuesto, como el de movilidad estudiantil.	Cumplimiento de las actividades programadas con participación de las mujeres, intercambio de experiencias, mayor aprendizaje, nuevos conocimientos y experiencias que permitan generar liderazgo.	Incumplimiento de los objetivos académicos.	Cumplimiento de las actividades programadas con participación de las mujeres, intercambio de experiencias, mayor aprendizaje, nuevos conocimientos y experiencias que refuerza su liderazgo.	Incumplimiento de los objetivos y metas establecidas.	Cumplimiento de las actividades programadas con participación de la comunidad LGBTTT+.	Incumplimiento de los objetivos y metas establecidas.
	Falta de recursos humanos para atender todas las actividades que requieren cada una de las áreas.	Atención oportuna en el cumplimiento de las actividades institucionales	Exceso en la carga de trabajo.	Atención oportuna en el cumplimiento de las actividades institucionales	Exceso en la carga de trabajo.	Atención oportuna en el cumplimiento de las actividades institucionales	Exceso en la carga de trabajo.
Sociales	Ausencia de material en lenguas originarias acerca de temas alusivos a: calidad, género, medio ambiente, salud y seguridad.	Reconocimiento de los pueblos hablantes de lengua originaria y la socialización de los temas de calidad, género, medio ambiente, salud y seguridad	Descuido en el proceso de reconocimiento de los hablantes. Desarticulación de los procesos internos de la universidad por el desconocimiento de los temas.	Reconocimiento de los pueblos hablantes de lengua originaria y la socialización de los temas de calidad, género, medio ambiente, salud y seguridad.	Descuido en el proceso de reconocimiento de los hablantes.	Apoyar en los procesos de aceptación dentro de los pueblos hablantes de lengua originaria además la socialización de los temas de calidad, género, medio ambiente, salud y seguridad.	Existe una total invisibilización en los pueblos originarios.
	Ausencia de	Mayor	Aumento en	Participación de	Aumento en	Mayor	Aumento en

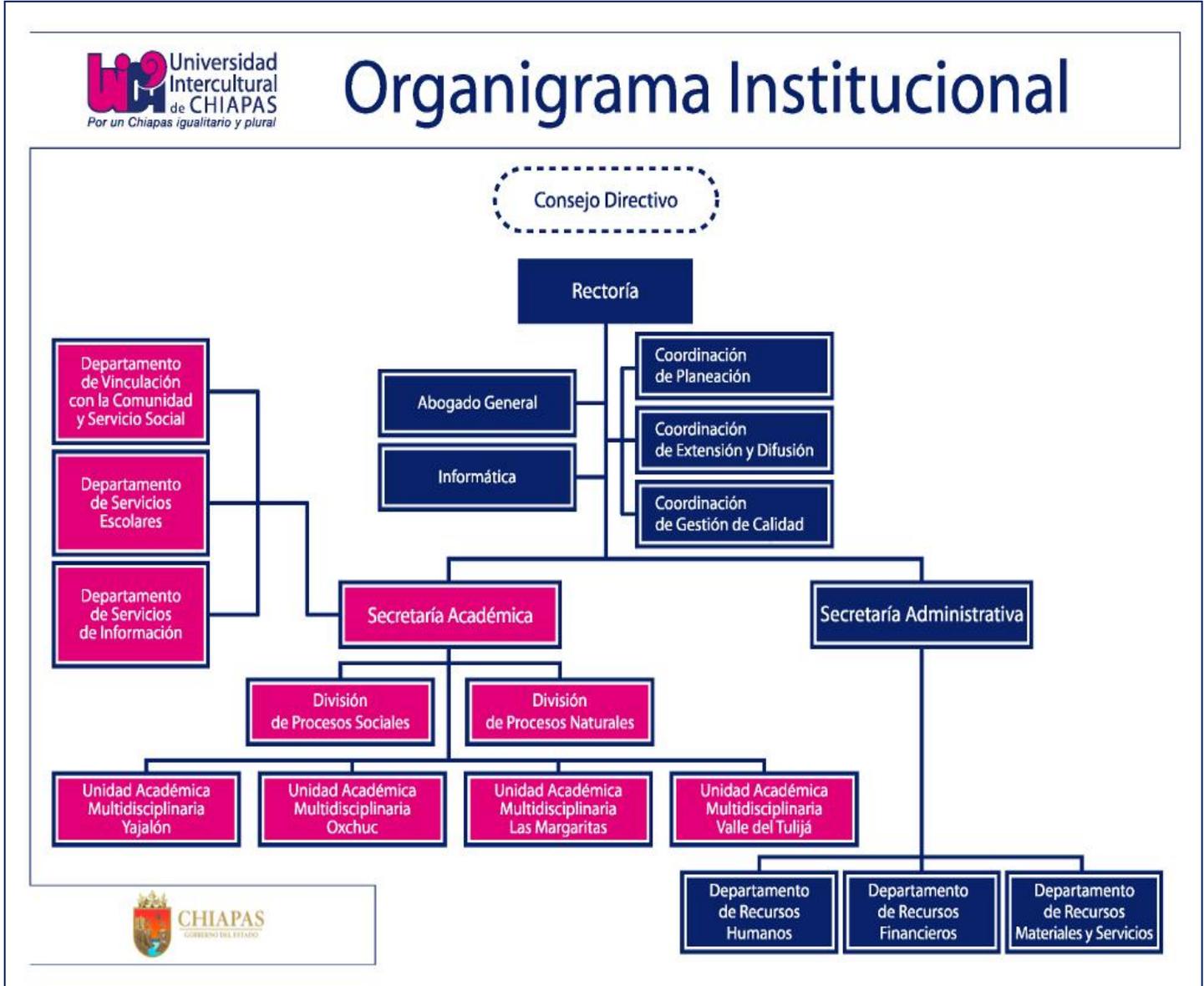
PLAN DE TRABAJO

Factores de contexto 2	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	recursos financieros permanente para realizar actividades deportivas y recreativas en favor del estudiantado.	participación de las mujeres en actividades deportivas y recreativas. Ruptura de roles y estereotipos de género. Fomento a la salud mental	problemas de salud (estrés, depresión, ansiedad). Falta de fortalecimiento de las relaciones humanas,	los hombres en actividades deportivas y recreativas e interacción incluyente. Ruptura de roles y estereotipos de género. Fomento a la salud mental	problemas de salud (estrés, depresión, ansiedad).	participación en actividades deportivas y recreativas e interacción incluyente.	problemas de salud (estrés, depresión, ansiedad).
	Falta de promoción y difusión de los temas alusivos a la igualdad de género.	Mayor conocimiento de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres Mejorar la cultura institucional	Prácticas de acoso y hostigamiento sexual Prácticas de desigualdad Reproducción de los roles de género.	Mayor conocimiento de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres Mejorar la cultura institucional	Prácticas de acoso y hostigamiento sexual Prácticas de desigualdad Reproducción de los roles de género.	Mayor conocimiento de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres Mejorar la cultura institucional	Prácticas de acoso y hostigamiento sexual Prácticas de desigualdad Reproducción de los roles de género.
Políticos	Falta de implementación de la política de igualdad de género en las unidades académicas multidisciplinarias de la UNICH	Mayor conciencia y posibilidad de acciones concretas de su participación	Seguir en una condición de desigualdad y falta de oportunidad de ser tomadas en cuenta	Mayor conciencia y posibilidad de acciones concretas en el respeto a la participación de las mujeres	Continuar con tradiciones machistas	Oportunidad de ser tomados en cuenta y reconocidos por la comunidad	Existe una total invisibilización en los pueblos originarios
	Falta de seguimiento a las actividades con perspectiva de género.	Mayor participación de las mujeres en la ejecución de los proyectos institucionales con perspectiva de género.	Ejecución de los proyectos sin perspectiva de género.	Participación en la ejecución de los proyectos institucionales con perspectiva de género.	Ejecución de los proyectos sin perspectiva de género.	Mayor participación de la comunidad LGBTTT+ en la ejecución de los proyectos institucionales con perspectiva de género.	Ejecución de los proyectos sin perspectiva de género.
	Los manuales de procedimientos, inducción y organización no cuentan con enfoque de perspectiva de género.	Dar inicio a la institucionalización de la perspectiva de género en los procedimientos normativos.	Continuaría con prácticas de discriminación contra las mujeres	Dar inicio a la institucionalización de la perspectiva de género en los procedimientos normativos.	N/A	Dar inicio a la institucionalización de la perspectiva de género en los procedimientos normativos.	Continuaría con prácticas de discriminación contra comunidad

PLAN DE TRABAJO

Ejercicio 2. Mapa social

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



PLAN DE TRABAJO

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	X
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales		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	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nóminas	X	X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	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	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos	X	X
Decisiones en el subcomité sectorial		
Integrar y revisar cuenta pública	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras		

PLAN DE TRABAJO

Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe:
<ol style="list-style-type: none">1. Cuidar a los hijos. Realizar el quehacer doméstico.2. Administrar a la familiar y planificar la vida reproductiva.3. Obedecer al Marido4. Sacrificar su tiempo	<ol style="list-style-type: none">1. Proveer el sustento de la casa Atender las actividades de mantenimiento.2. Controlar y manejar los ingresos familiares3. Fungir como la autoridad familiar4. Tener derecho a las tierras

PLAN DE TRABAJO

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

En equipo se analizarán los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, la familia, el hogar, la comunidad, entre otros.

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Baña a los hijos /as	X	
Prepara los alimentos	X	
Lava la ropa, barre, trapea, plancha, limpia la cocina	X	
Va al mercado o súper mercado	X	
Planea el número de hijos que quiere tener	X	
Apoya en las tareas de los hijos	X	
Asiste a reuniones y eventos escolares	X	
Provee económicamente al hogar		X
Distribuye y controla los ingresos familiares		X
Realiza actividades de mantenimiento		X

PLAN DE TRABAJO

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	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de informática	Tienen más oportunidades de acceso a empleos como Jefes
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento
Vales de combustible	X	X	X	X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales
Botiquín de urgencias médicas	X	X	X	X	Disponible para alguna urgencia médica	Disponible para alguna urgencia médica	Pueden hacer uso de él cuando lo requieran	Pueden hacer uso de él cuando lo requieran
Sillas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales
Escritorios	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales
Material de oficina	X	X	X	X	Insumos de trabajo.	Insumos de trabajo.	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales
Proyectores	X	X	X	X	Contar con herramientas tecnológicas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Contar con herramientas tecnológicas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	N/A	El control de los recursos tecnológicos se ejerce a través del responsable de la Unidad de Informática.
Aulas equipadas	X	X	X	X	Contar con aulas en óptimas condiciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Contar con aulas en óptimas condiciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales	N/A
Laboratorios equipados	X	X	X	X	Contar con laboratorios en	Contar con laboratorios	N/A	El control sobre los laboratorios

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

PLAN DE TRABAJO

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
					óptimas condiciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	en óptimas condiciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje.		corresponde al Director de Procesos Naturales.
Biblioteca	X	X	X	X	Contar con servicios de información para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Contar con servicios de información para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	El control sobre la Biblioteca corresponde a la Jefa del Departamento de Servicios de Información.	N/A
Laboratorios, de cómputo, ambiental, audio visuales y radio	X	X	X	X	Realizar prácticas de acuerdo al Programa Educativo que se desarrolle	Realizar prácticas de acuerdo al Programa Educativo que se desarrolle	Control de entrada y salida. Supervisión en el desarrollo de las actividades organizadas	Control de entrada y salida. Supervisión en el desarrollo de las actividades organizadas
Acceso para personas con discapacidad	X	X	X	X	Seguridad y salud laboral	Seguridad y salud laboral	Pueden hacer uso de él cuando lo requieran	Pueden hacer uso de él cuando lo requieran
Servicio de vigilancia	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales	El control sobre este recurso corresponde al área de materiales
Sanitarios con insumos básicos (Jabón y papel higiénico)	X	X	X	X	Uso de los sanitarios con insumos básicos	Uso de los sanitarios en condiciones óptimas	El control se ejerce mediante una normativa interna	N/A
Área de Tutorías para impartir pláticas para el cuidado de la salud sexual y reproductiva.	X	X	X	X	Contar con información respecto al cuidado de la salud sexual y reproductiva	Contar con información respecto al cuidado de la salud sexual y reproductiva	N/A	El control se ejerce a través del responsable del área de Tutorías.
Recursos materiales y tecnológicos para realizar las actividades administrativas	X	X	X	X	Contar con las herramientas tecnológicas y materiales de trabajo para cumplir con las responsabilidades laborales	Contar con las herramientas tecnológicas y materiales de trabajo para cumplir con las responsabilidades laborales	El control de los recursos materiales se ejerce a través de la responsable del Departamento de Recursos Materiales.	El control de los recursos tecnológicos se ejerce a través del responsable de la Unidad de Informática.
Área del CREL (Centro de Revitalización y Estudio de las Lenguas) para traducción de material	X	X	X	X	Contar con material didáctico y de difusión en lenguas originarias	Contar con material didáctico y de difusión en lenguas originarias	N/A	El control se ejerce a través del Responsable del área
Espacios para actividades deportivas y recreativas (Canchas de fútbol, basquetbol, teatro al aire libre).	X	X	X	X	Usar los espacios para actividades deportivas y recreativas	Usar los espacios para actividades deportivas y recreativas	N/A	El control se ejerce a través del Responsable del área
Área de difusión para el diseño de material	X	X	X	X	Contar con material digital	Contar con material	Aportación de contenidos por parte	El control se ejerce a través del

PLAN DE TRABAJO

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
de igualdad de género.					para la promoción y difusión en materia de género.	digital para la promoción y difusión en materia de género.	de la Titular de la Unidad de Igualdad de Género.	Responsable del área de difusión.
Plan de trabajo de la unidad de igualdad de género.	X	X	X	X	Contar con un documento que establezca políticas con perspectiva de género.	Contar con un documento que establezca políticas con perspectiva de género.	El control se ejerce a través de la Titular de la Unidad de Igualdad de Género.	N/A
Recursos digitales para la promoción de las actividades en materia de género (redes sociales, página web).	X	X	X	X	Contar con información digital para sensibilización en materia de género.	Contar con información digital para sensibilización en materia de género.	N/A	El control se ejerce a través del Responsable del área de difusión.
Instrumentos normativos institucionales	X	X	X	X	Contar con información digital para la actualización de los manuales con perspectiva de género.	Contar con información digital para la actualización de los manuales con perspectiva de género.	N/A	El control se ejerce a través del Responsable del área de Recursos Humanos.
Legislación universitaria	X	X	X	X	Contar con información digital para regular la actuación de las docentes y las estudiantes con perspectiva de género.	Contar con información digital para regular la actuación de los docentes y los estudiantes con perspectiva de género.	N/A	El control se ejerce a través del Responsable del Abogado General.

PLAN DE TRABAJO

**Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.
(Con qué recursos cuenta los espacios comunitarios y ciudades).**

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cafetería para consumo de alimentos tanto del personal administrativo como la comunidad estudiantil	X	X	X	X	El uso del espacio en horarios establecidos para la ingesta de alimentos cuidando la higiene.	El uso del espacio en horarios establecidos para la ingesta de alimentos cuidando la higiene.	El control se ejerce mediante un proceso de licitación.	N/A
Uso de lavabos como medio para el lavado de los insumos de limpieza.	X	X	X	X	Se usa para el lavado de insumos de limpieza	Se usa para el lavado de insumos de limpieza	Hacen uso del espacio con poder decisión	N/A
Resiliencia	X	X	X	X	Capacidad de tolerar y adaptarse ante la situación de riesgo de inundación	Capacidad de tolerar y adaptarse ante la situación de riesgo de inundación	N/A	N/A
Energía eléctrica del domicilio particular de las y los trabajadores	X	X	X	X	Cumplir con las responsabilidades laborales	Cumplir con las responsabilidades laborales	Decidir libremente qué acciones realizar	Decidir libremente qué acciones realizar
Equipos de cómputo personales	X	X	X	X	Contar con una herramienta tecnológica para cumplir con las responsabilidades laborales	Contar con una herramienta tecnológica para cumplir con las responsabilidades laborales	Decidir libremente qué acciones realizar	Decidir libremente qué acciones realizar
Internet	X	X	X	X	Aportación social, política y económica en los lugares de origen	Aportación social, política y económica en los lugares de origen	Aportación de las madres y padres de familia	Aportación de las madres y padres de familia
Recurso financiero	X	X	X	X	Contar con el recurso para adquirir materiales y pagar servicios	Contar con el recurso para adquirir materiales y pagar servicios	Aportación de las madres y padres de familia y del estudiante	Aportación de las madres y padres de familia y del estudiante
Recurso financiero para vinculación comunitaria	X	X	X	X	Contar con el recurso para ir a las comunidades	Contar con el recurso para ir a las comunidades	Aportación de las madres y padres de familia y del estudiante	Aportación de las madres y padres de familia y del estudiante

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.

PLAN DE TRABAJO

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

¿Los problemas analizados tienen causas diferenciadas entre mujeres y hombres?

Sí, por aspectos estructurales, sociales y culturales a los hombres y mujeres le son asignadas actividades, beneficios que, de acuerdo a ciertos estereotipos, corresponderían a su género sexual.

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

A las mujeres, porque el problema es de carácter histórico.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Se establecen roles que encasillan a los hombres y mujeres. Se generaliza sus funciones, emociones, conductas, etc. las cuales no son naturales sino culturales.

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

Si, por ejemplo, existe un bono por el Día a las Madres, pero no uno por el día de los padres. También existen celebraciones alusivas a las virtudes de las mujeres las cuales más bien son estereotipos que romantizan a la mujer, invisibilizando cualidades que también tienen los hombres.

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

Encasilla a ambos géneros, impidiendo que se puedan desempeñar en diferentes espacios de manera igualitaria.

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

Sí, porque mantiene vigente la estructura patriarcal.

PLAN DE TRABAJO

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

Desigualdad laboral, de remuneración, discriminación, invisibilización.

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

A un trato justo e igualitario.

¿Qué acciones está implementando la institución para evitar la desigualdad y la violencia de género?

Elaboración y actualización de documentos rectores como parte de la normatividad universitaria, para su aplicación.

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

Apegarnos a las disposiciones en materia de igualdad de género y ética, expuestas en el Plan Estatal de Desarrollo y poner en marcha los protocolos y códigos promovidos por la Unidad de Enlace de Igualdad de Género.

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

Considerar en la estructura organizacional a la Unidad de Enlace de Igualdad de Género.

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

Corto plazo: Sensibilización y conocimiento de los derechos de los y las funcionarios/as.

Mediano plazo: Evitar casos de violencia y discriminación dentro de la institución.

Largo plazo: Espacios laborales libres de violencia y discriminación. Asimismo, empoderamiento de las personas sobre sus derechos humanos y condiciones

PLAN DE TRABAJO

igualitarias para todos.

Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<ul style="list-style-type: none"> ● La UNICH tiene a mujeres como líderes de cuerpos académicos. ● Las Coordinaciones de los programas educativos, en su mayoría, las encabeza una mujer. ● En los mandos medios y superiores las mujeres representan mayoría en los cargos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mayor participación de los hombres en las ferias de la diversidad sexual.

PLAN DE TRABAJO

Desarrollo de Plan de Trabajo

Tabla 3. Alineación del Plan de Trabajo de la Unidad de Género de la UNICH	
Nombre del Proyecto	Institucionalización de la perspectiva de género en la UNICH
Unidad Responsable	Unidad de Igualdad de Género
Programa/s presupuestario/s	U006 – Presupuesto del Gobierno del Estado de Chiapas
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
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
Política transversal	Igualdad de Género
	Interculturalidad
Eje 3	Ciencia y Cultura
Tema 3.2.	Educación para Todos
Política Pública 3.2.4	Educación Superior de Calidad
Estrategia 3.2.4.1	Incrementar la cobertura en educación superior.
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024	
Objetivos prioritarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género. 2. Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado. 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de las adolescentes y mujeres. 4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes. 5. Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes. 6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.

PLAN DE TRABAJO

<p>Ejes estratégicos</p>	<p>1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.</p> <p>2.1 Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.</p> <p>2.2 Impulsar acciones para transformar las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados, así como conciliar las responsabilidades entre las personas, las familias, el estado y la comunidad.</p> <p>3.1. Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres</p> <p>3.2. Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya a su acceso a la seguridad social</p> <p>4.1. Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y Violencia contra las mujeres.</p> <p>4.2 Fomentar acciones de incidencia para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que fomenten una cultura libre de violencia y discriminación para las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>4.5 Generar acciones de eficacia en las políticas para su prevención, atención y sanción de la violencia sistémica contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>5.1 Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.</p> <p>5.2 Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puestos de confianza de la Administración Pública.</p> <p>5.3 Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos.</p> <p>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 ambiental para las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>6.4 Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia a grupos específicos.</p>
---------------------------------	---

PLAN DE TRABAJO

<p>Líneas de acción</p>	<p>1.2.1 Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LGBTTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.</p> <p>1.3.1 Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en todas las instituciones del Gobierno del Estado y en el sector privado y su promoción en los municipios.</p> <p>1.3.2 Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.</p> <p>2.2.8 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015.</p> <p>2.2.9 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Estatal.</p> <p>2.3.1 Difundir campañas de comunicación social que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género e interculturalidad.</p> <p>2.3.3 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.</p> <p>2.3.4 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promuevan el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres indígenas a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.</p> <p>2.3.5 Implementar foros sobre Responsabilidades Familiares y de Cuidado para la conciliación laboral y familiar con perspectiva de género y difundir los logros, obstáculos o retrocesos en el marco de políticas públicas.</p> <p>2.3.6 Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de género e interculturalidad.</p> <p>3.1.7. Promover la Licenciatura en partería y obstetricia que</p>
--------------------------------	---

PLAN DE TRABAJO

	<p>rescate el conocimiento ancestral de la partería desde un marco de derechos, interculturalidad y perspectiva de género que corresponda a los modelos tradicionales de la medicina alternativa;</p> <p>3.1.8. Incorporar materias y cursos en derechos sexuales y reproductivos, NOM-046-SSA2-2005 y la violencia obstétrica en los planes de estudio o proyecto educativo de las carreras de Medicina, enfermería y trabajo social en el sector público y privado;</p> <p>3.1.11 Implementar la perspectiva de género en planes y programas de estudio media superior, universitarios y de posgrados de toda la oferta educativa del Gobierno del Estado.</p> <p>3.1.13 Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado y municipal en la modalidad presencial y virtual.</p> <p>3.1.14 Promover la certificación de todo el personal capacitador en el Estándar de Competencia EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3.2.6 Desarrollar materiales de promoción social que promuevan conocimiento del cuidado de la salud y calidad de vida de adolescentes y niñas, usando formatos accesibles, lenguas maternas y un lenguaje sencillo.</p> <p>3.2.7. Implementar espacios de diálogo e intercambio de conocimientos 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.</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> <p>4.1.6 Fortalecer, actualizar y aplicar el protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda la Administración Pública Estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.</p> <p>4.1.8 Revisión de los Reglamentos Internos de la Administración Pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia en toda la Administración del Gobierno del Estado.</p> <p>4.2.1 Difundir mediante programas de radio y televisión información orientada a promover la eliminación de los estereotipos de género que refuerzan las violencias contra las</p>
--	--

PLAN DE TRABAJO

mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito público y privado, desde la perspectiva de género y con enfoque interseccional.

4.2.11 Realizar programas de radio y televisión sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia en medios de comunicaciones gubernamentales con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

4.2.12 Establecer que todas las campañas permanentes de información del Gobierno del Estado, estén diseñadas en formatos y contenidos de inclusión social para la diversidad humana como mujeres indígenas, con discapacidad, adolescentes, adultas mayores, niñas y niños, etc. Y basado en la convención de las personas con discapacidad, así mismo, se aplique la interseccionalidad y la perspectiva de género, a fin de garantizar la aplicación de las personas como sujetas de derechos, no violencia y discriminación.

5.1.5 Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza, en la Administración Pública Estatal.

5.1.6 Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, organismos y Congreso del Estado y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.

5.1.11 Implementar espacios de diálogo e intercambio de conocimiento entre el nivel medio superior, el nivel superior y el posgrado de toda la oferta educativa del Gobierno del Estado.

5.2.6 Promover la inclusión de mujeres indígenas y afroamericanas en cargos de la Administración Pública, en las Dependencias y Entidades de la Administración.

5.2.7 Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamentos y en puestos de confianza de la Administración Pública Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática.

5.4.5 Impulsar la contratación laboral de mujeres indígenas, afroamericanas y rurales profesionalizadas en programas sociales del Gobierno del Estado, con el fin de generar estrategias de formación en la Administración Pública.

PLAN DE TRABAJO

Matriz de Alineación

En el Marco del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, el eje rector en el que se inscribe la Política del Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género de la UNICH, por su naturaleza propia se encuentra inmerso en el *Eje 3. Educación, ciencia y cultura*, del cual se deriva el tema 3.2. Educación para todos, con la *Política Pública*, subtema 3.2.4. Educación superior de calidad.

En este sentido, con el presente Plan de Trabajo se abona al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, en el siguiente Objetivo Prioritario:

⇒ 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de las adolescentes y mujeres;

En cada uno de estos, la UNICH contribuirá, con este Plan de Trabajo a los ejes estratégicos que se presentan en la siguiente matriz:

PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2019-2024			PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024				
EJE	TEMA	POLÍTICA PÚBLICA	OBJETIVO PRIORITARIO	EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES	DEPENDENCIAS VINCULANTES
3. Educación, ciencia y cultura	3.2. Educación para Todos	3.2.4. Educación Superior de Calidad.	3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de las adolescentes y mujeres.	3.1 Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.	3.1.7 Promover la Licenciatura en partería y obstetricia que rescate el conocimiento ancestral de la partería desde un marco de derechos, interculturalidad y perspectiva de género que responda a los modelos tradicionales de la medicina alternativa.	UNICH	SEIGEN SALUD CDEH BIENESTAR SEDESPI HACIENDA
					3.1.8 Incorporar materias y cursos en derechos sexuales y reproductivos, NOM-046-SSA2-2005 y la		

PLAN DE TRABAJO

PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2019-2024			PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024				
EJE	TEMA	POLÍTICA PÚBLICA	OBJETIVO PRIORITARIO	EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES	DEPENDENCIAS VINCULANTES
					<p>violencia obstétrica en los planes de estudio o proyecto educativo de las carreras de Medicina, enfermería y trabajo social en el sector público y privado.</p>		
					<p>3.1.11 Implementar en 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>UNACH UNICACH UNICH UPCH UTSELVA UPTAPACHULA COBACH EDU CONALEP CECYTECH TECDECINTALAP A IEP</p>	<p>GOBERNATUR A SEIGEN ICTI</p>

PLAN DE TRABAJO

Alineación del Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género

Objetivo Prioritario: 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de las adolescentes y mujeres.		
Eje Estratégico: 3.1. Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.		
Línea de acción: 3.1.7. Promover la Licenciatura en partería y obstetricia que rescate el conocimiento ancestral de la partería desde un marco de derechos, interculturalidad y perspectiva de género que corresponda a los modelos tradicionales de la medicina alternativa.		
METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES
Capacitación a los actores universitarios en temas de perspectiva de género.	Porcentaje de capacitación en temas de perspectiva de género	Realizar foros y talleres de partería. Realizar talleres sobre derechos sexuales y reproductivos.

Objetivo Prioritario: 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de las adolescentes y mujeres.		
Eje Estratégico: 3.1. Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.		
Línea de acción: 3.1.8. Incorporar materias y cursos en derechos sexuales y reproductivos, NOM-046-SSA2-2005 y la violencia obstétrica en los planes de estudio o proyecto educativo de las carreras de Medicina, enfermería y trabajo social en el sector público y privado		
METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES
Vincular a las comunidades en los diferentes procesos con enfoque de género.	Porcentaje de proyectos integradores en comunidades.	Realizar prácticas de vinculación estudiantil en comunidades.
Capacitación a los actores universitarios en temas de perspectiva de género.	Porcentaje de capacitación en temas de perspectiva de género.	Cursos y talleres en temas de género y derechos humanos.

Objetivo Prioritario: 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de las adolescentes y mujeres.		
Eje Estratégico: 3.1. Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.		
Línea de acción: 3.1.11. Implementar espacios de diálogo e intercambio de conocimiento entre el nivel medio superior, universitarios y de posgrado de toda la oferta educativa del Gobierno del Estado		
METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES
Planes de estudio con perspectiva de género.	Porcentaje de planes de estudio actualizados con perspectiva de género	Realizar reuniones para revisión y actualización de los planes de estudio.

PLAN DE TRABAJO

Metodología del Marco Lógico

La metodología del Marco Lógico es una herramienta de planeación estratégica basada en la estructuración y solución de problemas. Además, permite presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de un programa y sus relaciones de causalidad.

El presente Plan de Trabajo se basa en esta metodología, donde se considera la definición del problema, definición de los objetivos y determinación de las alternativas de solución del problema.

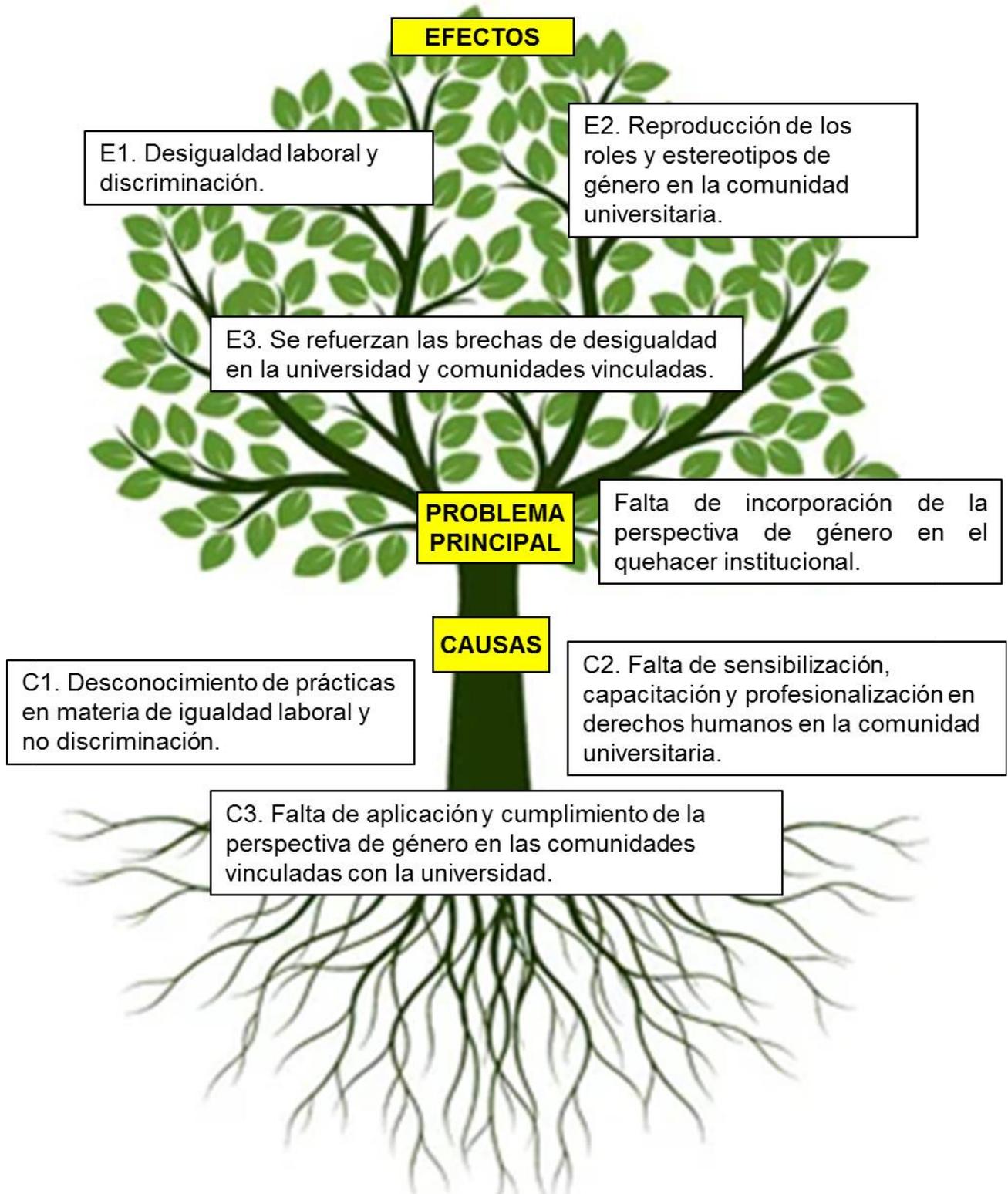
Para la definición del problema se utilizó la herramienta del árbol de problemas, donde se identifica el problema principal, así como las causas y efectos del mismo.

De igual forma, para la definición de los objetivos se utilizó la herramienta de árbol de objetivos, donde se identificaron los medios de solución para solventar las necesidades identificadas en el análisis del árbol de problemas, así como la situación futura que se logrará a través de los medios, es decir, de acuerdo al árbol de problemas; el problema se convierte en objetivo, las causas se convierten en medios y los efectos se convierten en fines.

A continuación, se presentan el árbol de problemas y árbol de objetivos.

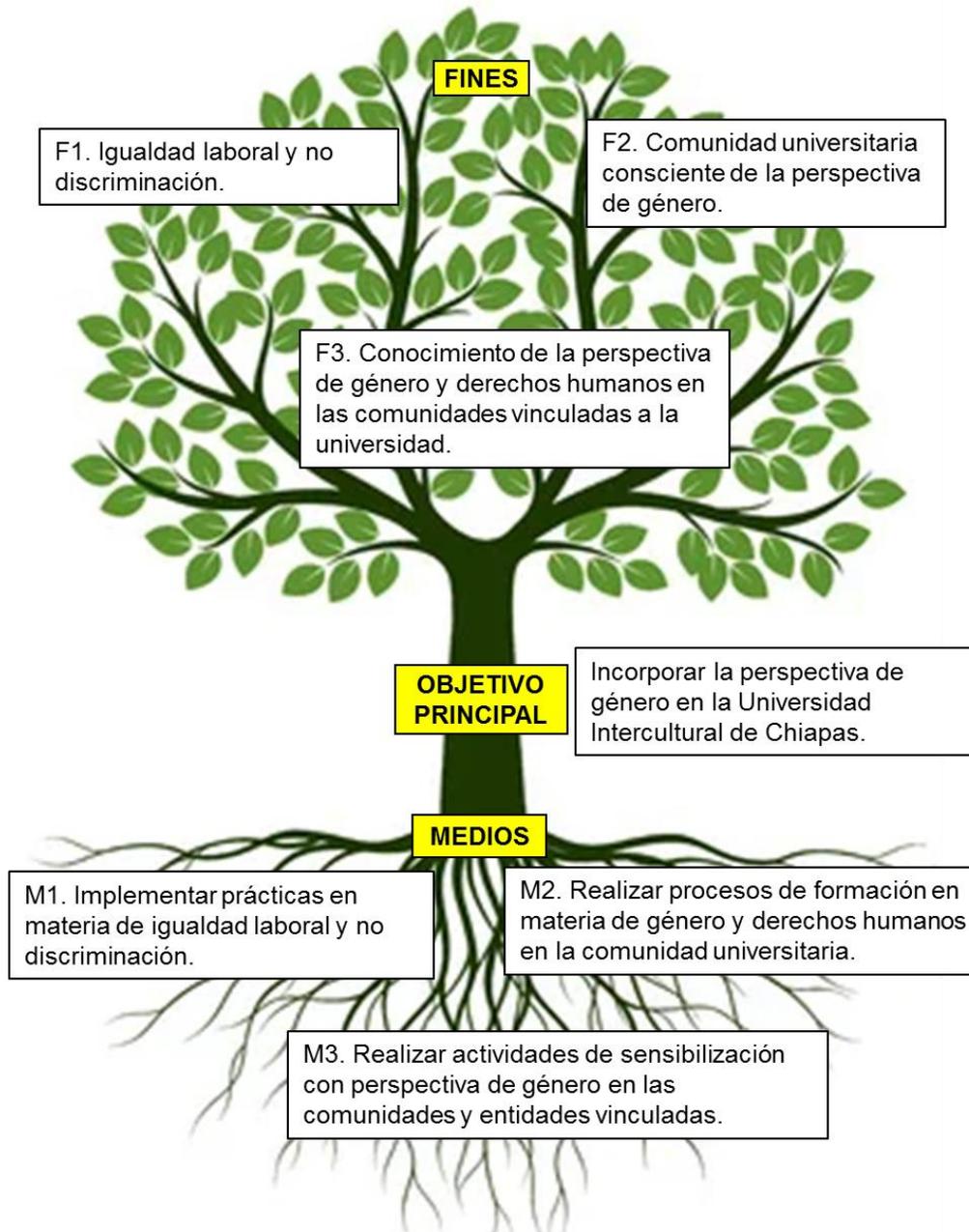
PLAN DE TRABAJO

Árbol de problemas



PLAN DE TRABAJO

Árbol de objetivos



PLAN DE TRABAJO

Matriz de Indicadores para Resultados

No. De objetivo	Objetivo Institucional								
1	Incorporar la perspectiva de género en la Universidad.								
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Num/den	Cantidad Num/den	Metas Indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir en el fortalecimiento de la perspectiva de género, igualdad de género y no discriminación, mediante acciones implementadas en la comunidad universitaria.	Porcentaje de acciones implementadas en la comunidad universitaria en materia de género	No. De acciones implementadas/ No. De acciones programadas	148/148	100%	Gestión/ Eficacia	Acciones	Informe de actividades	No contar con el presupuesto para la implementación de las acciones
Propósito	Personal docente y administrativo fortalecidos con conocimientos en perspectiva de género.	Porcentaje de personas capacitadas con perspectiva de género	No. De personas capacitadas en perspectiva de género/Total de personas programadas para capacitar en perspectiva de género	80/80	100%	Gestión/ Eficacia	Personas	Constancias de capacitación	Fallas en la plataforma del CECAVI
Componente 1	Certificación de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	Certificación de la norma NMX-R-025-SCFI-2015	No. de certificado	1/1	100%	Gestión/ Eficacia	Certificado	Certificado	No contar con el presupuesto para el pago de la certificación
Componente 2	Capacitación a la comunidad universitaria en temas de perspectiva de género, realizada.	Porcentaje de capacitación en temas de perspectiva de género	No. De capacitaciones realizadas/ Total de capacitaciones programadas	9/9	100%	Gestión/ Eficacia	% de cumplimiento	Programa de capacitación Listas de asistencia Memoria fotográfica Constancias	No contar con los instructores para realizar la capacitación de manera oportuna
Componente 3	Vinculación de comunidades con perspectiva de género, realizada.	Porcentaje de comunidades vinculadas	No. de comunidades vinculadas/No. de comunidades programadas	5/5	100%	Gestión/ Eficacia	% de cumplimiento	Cartas de presentación a la comunidad	Falta de aceptación de la comunidad
Actividades 1.1	Implementar el programa de trabajo de igualdad laboral y no discriminación	Porcentaje de cumplimiento del programa de trabajo	No. de actividades realizadas/No. de actividades programadas	14/14	100%	Gestión/ Eficacia	% de cumplimiento	Programa de trabajo	No cumplir con los requisitos de la norma 025
Actividades 1.2	Realizar auditoría para la certificación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación	Porcentaje de cumplimiento de la auditoría	No. de auditoría realizada /No. de auditoría programada	1/1	100%	Gestión/ Eficacia	Auditoría	Informe de auditoría Certificado	No cumplir con los requisitos de la norma 025

PLAN DE TRABAJO

No. De objetivo	Objetivo Institucional								
1	Incorporar la perspectiva de género en la Universidad.								
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Num/den	Cantidad Num/den	Metas Indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Actividades 1.3	Realizar los materiales para la difusión del tema de igualdad de género	Porcentaje de material de difusión	No. De material de difusión elaborado/No. De material de difusión programado	10/10	100%	Gestión/ Eficacia	% de material de difusión	Material de difusión	No contar con el presupuesto para la difusión
Actividades 2.1	Realizar cursos y talleres en temas de género y derechos humanos.	Porcentaje de cursos y talleres en temas de perspectiva de género	Total de capacitaciones realizadas/Total de capacitaciones programadas	9/9	100%	Gestión/ Eficacia	Cursos y talleres	Programa de capacitación Listas de asistencia Memoria fotográfica	No contar con el presupuesto para la capacitación
Actividades 2.3	Realizar talleres con parteras.	Porcentaje de talleres	No. de talleres realizados/No. de talleres programados	2/2	100%	Gestión /Eficacia	Talleres	Listas de asistencia Memoria fotográfica	No contar con la disponibilidad del personal de la casa materna
Actividades 2.4	Realizar talleres sobre derechos sexuales y reproductivos.	Porcentaje de talleres	Total de talleres realizados/Total de talleres programados	2/2	100%	Gestión/ Eficacia	Talleres	Listas de asistencia Memoria fotográfica	No contar con la disponibilidad de los ponentes
Actividades 3.1	Realizar prácticas de vinculación estudiantil en comunidades.	Porcentaje de proyectos integradores	No. De proyectos integradores realizados/No. De proyectos integradores programados	15/15	100%	Gestión/ Eficacia	Proyectos integradores	Informe de proyectos integradores	Que no haya aceptación por parte de la comunidad

PLAN DE TRABAJO

DIRECTORIO

Dra. Leticia Pons Bonals
Rectora

Unidad de Enlace de Igualdad de Género

Mtra. Alma Gabriela Siu Rodas
Titular

Dr. Ángel Gabriel López Arens
*Responsable de
Institucionalización, Gestión
Pública y Cultura Institucional*

Dra. Christel Ayanegui León
*Responsable de
Institucionalización, Gestión
Pública y Cultura Institucional*

Lic. Antonia Hernández Girón
*Responsable de
Institucionalización, Gestión
Pública y Cultura Institucional*

Lic. Miguel Alejandro Llaven Ramírez
*Responsable de Presupuestos
Públicos, Estadística, Monitoreo
y Evaluación*

Lic. Reyna Guadalupe Castillo Camacho
*Responsable de Presupuestos
Públicos, Estadística, Monitoreo
y Evaluación*

PLAN DE TRABAJO



**Unidad de Enlace de
Igualdad de Género**