



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE
GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SELVA**

Introducción

La Universidad Tecnológica de la Selva fue creada en el año 1997, mediante decreto de creación con fecha de 22 de julio de 1997, se ha cimentado a través de la lucha social, exigiendo derechos sociales por los habitantes de toda la región, tales como una educación pública, laica, y gratuita para los jóvenes de la zona selva y de diferentes municipios que buscan estudiar el nivel superior, en contexto, como sociedad estamos en un cambio constante, en el cual la educación debe ser accesible, universal, inclusiva, gratuita, pública, laica, con inclusión e igualdad de género, en donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a una educación digna, en instituciones de Educación Superior; como Institución de Educación no tenemos límites y estamos comprometidos para que nuestra institución llegue a diversas partes del Estado de Chiapas, por tal razón la Universidad Tecnológica de la selva cuenta con un campus principal y cuatro sedes en diferentes municipios, siendo estos los siguientes:

- Ocosingo, Chiapas, Sede.
- Crucero San Javier, Ocosingo, Chiapas, Unidades Académicas.
- Crucero Zamora Pico de Oro, Benemérito de las Américas, Chiapas, Unidades Académicas.
- Selva Rayón, Chiapas, Unidades Académicas.
- La Trinitaria, Chiapas, Unidades Académicas.

De acuerdo con el 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, se instaló la Unidad de Igualdad de Género, en marzo de 2021, en la Universidad Tecnológica de la Selva.

El plan de trabajo fue desarrollado tomando como base el diagnóstico institucional realizado desde la instalación de la UEIG, mismo que permitió conocer la situación actual de la Universidad Tecnológica de la Selva en temas de igualdad de género; posteriormente, se realizó la alineación con el Plan de Desarrollo Estatal (PED) 2025-2030, en el cual se basa a través de cinco ejes rectores, del cual estamos inversos en cuatro de ellos, así como también, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Finalmente, se desarrolló la Matriz de Indicadores para Resultados, que servirán como guía para las acciones a realizar durante este año.

OBJETIVO:

- Establecer, promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género
- La evaluación de las Políticas Públicas enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y hombres.
- Acceso a oportunidades, toma de decisiones y beneficios del desarrollo para las mujeres.
- Mejor trato en los géneros
- Implementar acciones para lograr la igualdad sustantiva

En este sentido, la UEIG ha desarrollado diversas actividades para dar cumplimiento a estos objetivos; parte de estos esfuerzos se plasma en el presente Plan de Trabajo, instrumento que permite la planeación a corto, mediano y largo plazo dar cumplimiento a la igualdad de género en nuestra institución.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Implementar acciones para lograr la igualdad sustantiva e inclusión social.
- Hacer campañas de difusión para que se transmita el lenguaje libre de estereotipos e incluyente.
- Fortalecer el enfoque de transversalidad de la perspectiva de género.
- Mejor trato entre los géneros.
- La NO discriminación
- Fortalecer la inclusión social.
- Regular la normativa interna, para así poder integrar la perspectiva de género, transversalidad, igualdad sustantiva e inclusión social, en los reglamentos de esta máxima casa de estudio.
- Fortalecimiento de los Derechos Humanos.
- Impulsar la igualdad de género en el estado para contribuir a su autonomía económica y el ejercicio de sus derechos.

MARCO NORMATIVO.

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, también forma parte el principio rector del objetivo de desarrollo sostenible (ODS), su inclusión de política pública y transversales, busca garantizar los derechos humanos, el respeto, la equidad y el desarrollo sostenible, los cuales se estructuran bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Por lo que esta máxima casa de estudio se alinea con la legislación nacional, tratados internacionales y legislación local.

Nuestra máxima casa de estudios tiene presente la legalidad en cada una de sus acciones, se rige por las siguientes;

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 1°. 3°**
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Belem do Pará)
- Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz.
- Convención Americana sobre los derechos humanos (san jose)
- **Constitucion política del estado libre y soberano de Chiapas**
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres
- Ley general de educación superior
- Plan de desarrollo del estado (PED) 2025-2030
- Ley organica de la administracion publica del estado de Chiapas
- Decreto de creacion de las unidad de igualdad de género
- Lineamientos para la instalacion y funcionamineto de las unidades de igualdad de genero de las dependencias y entidades de la administración pública.
- Decreto de creación de la UTSelva, y
- Demas reglamentos internos de esta institución.

I. Análisis del Contexto Institucional

Factores de contexto	Acciones	Efectos en mujeres		Efectos en hombres		Efectos en población LGBTIQ+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso al transporte (autobuses)	Seguridad personal, puntualidad, ahorro	No existen asientos prioritarios para mujeres embarazadas No se cubre en su totalidad los horarios laborales, por lo que en algunos casos se debe caminar cierta distancia para tener acceso a transporte público, representando riesgo	Seguridad personal, puntualidad	Retraso en actividades. Gasto económico	Seguridad personal, puntualidad	Situación de riesgo Retraso en actividades Gasto económico
	Disponibilidad de sanitarios al interior de la Institución	75% de los sanitarios son funcionales y cuentan con los servicios básicos.	Por problemas con las instalaciones, se sufre de abastecimiento de agua en algunos sanitarios No siempre se cuenta con papel de baño Existen 3 baños por edificio, dando atención a 120 personas	50% del servicio sanitario es apto para las necesidades fisiológicas de los hombres, es decir, cuentan con escusado y mingitorio	Riesgo de la salud por contención	Existen sanitarios que pueden ser utilizados por la población LGBTIQ+	No específico para población



			aproximadamente, por lo que resultan insuficientes No se realiza mantenimiento constante, por lo que algunos no funcionan, teniendo que desplazarse a otros espacios, provocando retrasos en las clases Riesgos a la salud por contención				
	Dispensadores de productos de higiene sanitarios	Existen dispensadores de toallas desechables, papel higiénico y jabón que garantizan la higiene y brindan seguridad y confianza en las usuarias	Falta de toallas sanitarias (femeninas) Algunas veces no se cuenta con suficiente papel para uso en baños, lo que provoca preocupación e inseguridad Riesgos para la salud por desabastecimiento	Propician la higiene de los usuarios	El papel higiénico al no haber suficiente abastecimiento provoca contención Riesgos a la salud por desabastecimiento	Propician la higiene de los usuarios	El papel higiénico, al no haber suficiente abastecimiento provoca contención Riesgos a la salud por desabastecimiento
	Asignación de espacios laborales (oficinas, cubículos, salas de juntas, auditorios, aulas, laboratorios)	Existen espacios laborales disponibles para la comunidad universitaria.	El acceso a los puestos son por igual sin importar el género.	En los puestos laborales no hay distinción de género, por lo que puede ser ocupado por cualquier persona.	No existen.	Existen espacios laborales disponibles para la comunidad universitaria.	No existen.
	Acceso a equipos de cómputo	El 98% de las áreas cuentan con equipo de cómputo institucional.	Todo el personal administrativo cuenta con equipo de cómputo.	No existe.	No existen.	El 98% de las áreas cuentan con equipo de cómputo institucional.	No existe.



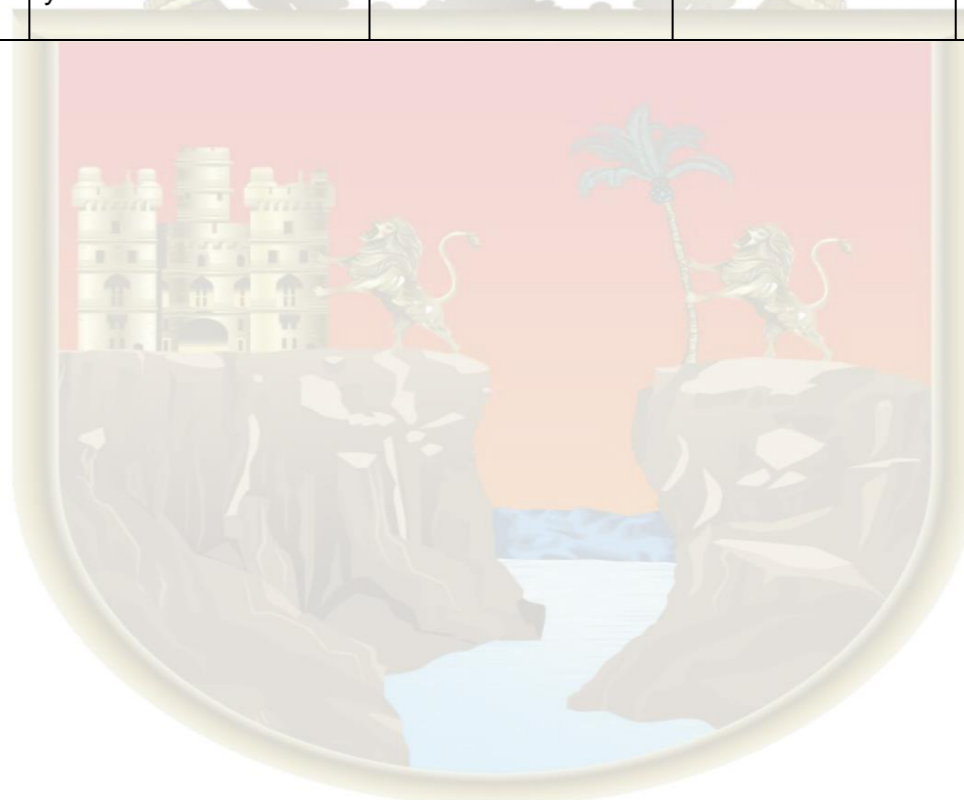
	Uso de espacios recreativos	Toda la comunidad universitaria tiene acceso a los espacios recreativos.	Las mujeres son más vulnerables a sufrir algún tipo de exclusión, situación de riesgo en espacios recreativos y/o apatía entre géneros.	Toda la comunidad universitaria tiene acceso a los espacios recreativos.	No existen.	Toda la comunidad universitaria tiene acceso a los espacios recreativos.	Son más vulnerables a sufrir algún tipo de exclusión, situación de riesgo en espacios recreativos y/o apatía entre géneros.
	Acceso a cafetería	Toda la comunidad universitaria tiene acceso.	No existen.	Toda la comunidad universitaria tiene acceso.	No existen.	Toda la comunidad universitaria tiene acceso.	No existen.
	Acceso a estacionamientos	Se cuenta con un estacionamiento para directivos y otro de uso común	No hay estacionamientos cercanos o con espacios dispuestos para mujeres embarazadas o con alguna capacidad diferente. Falta de alumbrado, por lo que representa un riesgo	Se cuenta con un estacionamiento para directivos y otro de uso común	Falta de alumbrado, por lo que representa un riesgo	Se cuenta con un estacionamiento para directivos y otro de uso común	Falta de alumbrado, por lo que representa un riesgo
Económicos	Salario	Se cubre de acuerdo a su categoría sin distinción de género	N/A	Se cubre de acuerdo a su categoría sin distinción de género	N/A	Se cubre de acuerdo a su categoría sin distinción de género	N/A
	Contratación de personal	Se abren las mismas condiciones de participación para las mujeres.	N/A	Las convocatorias se emiten sin especificación de género	N/A	Las convocatorias se emiten sin especificación de género	N/A



		Las convocatorias se emiten sin especificación de género					
	Incentivos	Se asignan de acuerdo al procedimiento sin distinción de género	N/A	Se asignan de acuerdo al procedimiento sin distinción de género	N/A	Se asignan de acuerdo al procedimiento sin distinción de género	N/A
	Viáticos	Se asignan de acuerdo a la categoría y lugar de comisión, sin importar el género.	N/A	Se cuentan con recursos para el desarrollo de actividades sin importar el género.	N/A	Se cuentan con recursos para el desarrollo de actividades sin importar el género.	N/A
	Promociones	Se asignan de acuerdo al procedimiento sin distinción de género	N/A	Se asignan de acuerdo al procedimiento sin distinción de género	N/A	Se asignan de acuerdo al procedimiento sin distinción de género	N/A
Social	Inscripciones y Acceso a la educación	El proceso de ingreso del alumnado se realiza sin distinción de género	N/A	El proceso de ingreso del alumnado se realiza sin distinción de género	N/A	El proceso de ingreso del alumnado se realiza sin distinción de género	N/A
	Acceso a becas	El proceso de asignación de becas se realiza sin distinción de género Existen becas en función de género Estimulan la participación de la mujer	N/A	El proceso de asignación de becas se realiza sin distinción de género	N/A	El proceso de asignación de becas se realiza sin distinción de género	N/A



	Actividades extracurriculares	El proceso de participación no se condiciona por pertenecer algún género	Existen estereotipos muy marcados en la participación de actividades	El proceso de participación no se condiciona por pertenecer algún género	Mayor participación en actividades catalogadas en función de su género	El proceso de participación no se condiciona por pertenecer algún género	Discriminación por parte de los compañeros cuando participan en ciertas actividades
	Horarios laborales	Tiempo familiar	Preocupación por la familia Bajo desempeño en labores	Conciliar la vida laboral y familiar	Bajo desempeño en labores	Conciliar la vida laboral y familiar	Bajo desempeño en labores
	Servicios estudiantiles (apoyo psicopedagógico, enfermería, servicios escolares y bibliotecarios)	El acceso a este servicio no está condicionado respecto al género	Se han presentado casos de acoso y hostigamiento Mayor índice de casos de violencia. Sin embargo, no quieren realizar ninguna queja y/o denuncia.	El acceso a este servicio no está condicionado respecto al género	Menor asistencia	El acceso a este servicio no está condicionado respecto al género	Mayor índice de casos de bullying.



1.2 Análisis de Aplicación de Proyectos en Mujeres y Hombres

Factores de contexto	Acciones	Efectos en mujeres		Efectos en hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Caminos en malas condiciones o de difícil acceso (terracerías)	Ninguno	Inseguridad Dificultad para realizar actividades Difícil acceso a servicios	Ninguno	Inseguridad Dificultad para realizar actividades Difícil acceso a servicios	Ninguno	Inseguridad Dificultad para realizar actividades Difícil acceso a servicios
	Servicios básicos (salud, energía eléctrica, agua potable, educación)	En algunas comunidades ya se cuenta con servicios públicos.	Los padres no permiten que sus hijas se trasladen a otros lugares para estudiar. En tiempos de contingencia, no se contaba con las herramientas necesarias (computadora, internet) para realizar actividades académicas	En algunas comunidades ya se cuenta con servicios públicos.	Mayores facilidades para acceder a servicios	En algunas comunidades ya se cuenta con servicios públicos.	Mayores facilidades para acceder a servicios
	Acceso a transporte	Ninguno	Difícil acceso Inseguridad Gasto económico Largas horas de espera y recorrido Riesgo de acoso, hostigamiento y en	Ninguno	Difícil acceso Gasto económico Largas horas de espera y recorrido inseguridad	Ninguno	Difícil acceso Gasto económico Largas horas de espera y recorrido inseguridad



			algunos casos, violación.				
	Acceso para personas con discapacidad	Existen algunos espacios públicos con accesos para personas con discapacidad.	En su mayoría, los espacios públicos no cuentan con accesos para personas con discapacidad.	Existen algunos espacios públicos con accesos para personas con discapacidad.	En su mayoría, los espacios públicos no cuentan con accesos para personas con discapacidad.	Existen algunos espacios públicos con accesos para personas con discapacidad.	En su mayoría, los espacios públicos no cuentan con accesos para personas con discapacidad.
Económicos	La falta de empleos generan bajos ingresos familiares	Ninguno	En las comunidades, no es bien visto que las mujeres sean quienes trabajen fuera del hogar, ellas están condicionadas a labores domésticas. Únicamente el 40% de las egresadas han logrado insertarse laboralmente.	La mayor parte de empleos que se puedan generar, son dirigidos a hombres	El 60% de los egresados se han insertado laboralmente, inmediatamente después.	La mayor parte de empleos que se puedan generar, son dirigidos a hombres	En algunos casos son discriminados en las comunidades, evitando ser empleados.
	Caminos en malas condiciones, dificultando el traslado a puntos principales, generando gastos mayores	Ninguno	Exceso de gastos para poder trasladarse y realizar actividades	Ninguno	Incremento del gasto familiar para poder trasladarse	Ninguno	Incremento del gasto familiar para poder trasladarse
Sociales	Participación en actividades comunitarias	Las mujeres tienden a participar activamente en las actividades	No siempre se les es permitido participar en todas las actividades	Participan activamente en las actividades comunitarias, brindando	En su mayoría, son hombres quienes lideran este tipo de actividades,	Participan activamente en las actividades comunitarias, brindando	Son discriminados en algunas actividades que no corresponden a su género.



		organizadas por la comunidad		beneficio a los pobladores	cerrando espacios para mujeres	beneficio a los pobladores	
	No se cuentan con todos los servicios básicos	Se mejora la calidad de vida	No pueden satisfacer todas sus necesidades básicas debido a esta insuficiencia en los servicios	Se mejora la calidad de vida	No pueden satisfacer todas sus necesidades básicas debido a esta insuficiencia en los servicios	Se mejora la calidad de vida	No pueden satisfacer todas sus necesidades básicas debido a esta insuficiencia en los servicios
	Deserción escolar	N/A	Las estudiantes tienden a abandonar los estudios por embarazos no deseados, dedicarse al cuidado del hogar o porque les niegan la oportunidad de estudiar. Por sufrir acoso, hostigamiento sexual y/o bullying	N/A	Los hombres tienden a dejar sus estudios debido a que se convierten en padres o tienen que cumplir con responsabilidades del hogar.	N/A	Por sufrir acoso, hostigamiento sexual y/o bullying
	Prejuicios y estereotipos de género	N/A	Discriminación en el seno familiar, laboral, estudiantil, limitando las actividades de las mujeres a temas del cuidado del hogar, a estudiar ciertas carreras y desarrollar trabajos con características	Generalmente, tienen más beneficios sociales que las mujeres	Mayores oportunidades para realizar actividades en razón de género	Generalmente, tienen más beneficios sociales que las mujeres	Discriminación en actividades realizadas en razón de género.

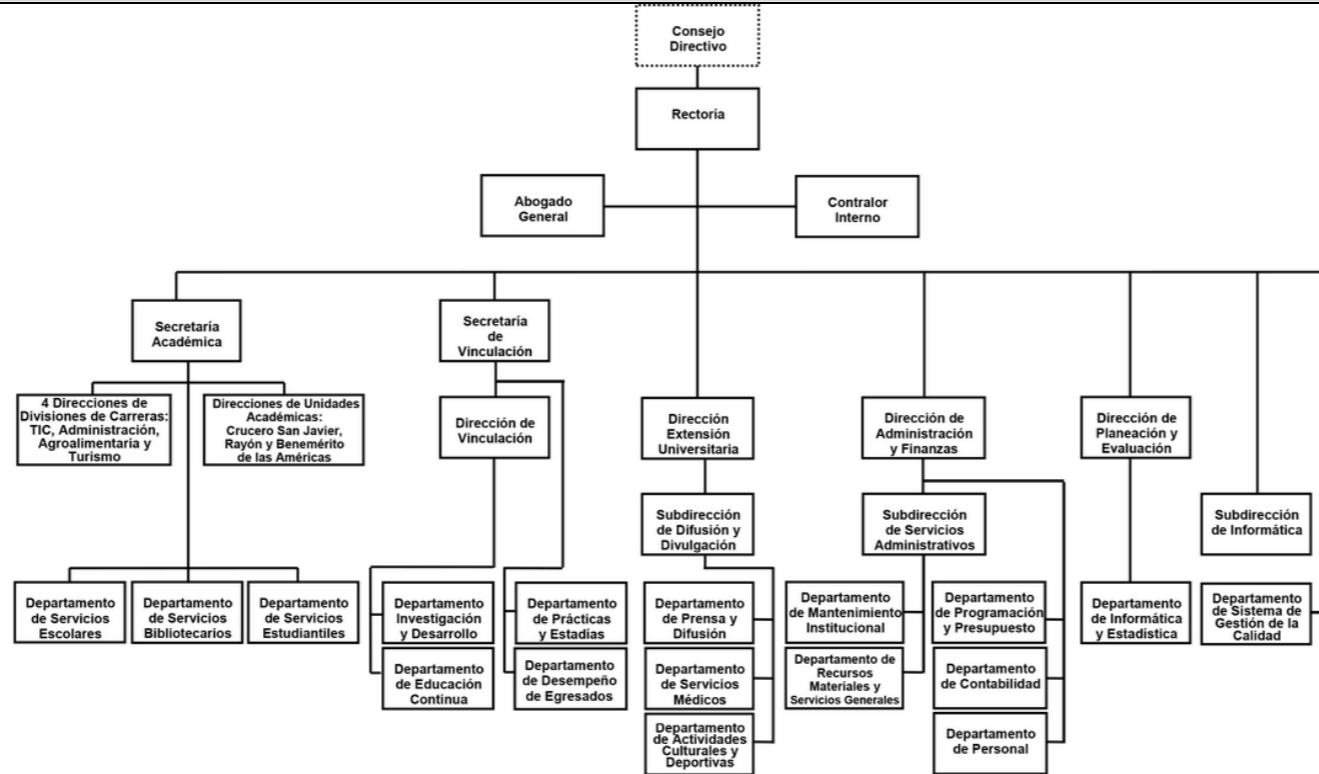


			específicas del género.				
	Responsabilidad familiar	No existen.	Las mujeres son limitadas al cuidado y crianza de los hijos, disminuyendo las oportunidades laborales y de educación.	En algunos casos, son las primeras generaciones en concluir estudios universitarios y ellos son los transmisores de conocimiento, ideas y acciones.	Alto nivel de emigración, al ser jefes de familia buscan mejores condiciones de vida para sus familias.	No existen.	Discriminación en las familias por cuestiones de preferencias sexuales.
Políticos	Participación en la vida política de la comunidad	Participación y desarrollo de políticas públicas en razón de género	Pocas mujeres participan activamente en la política. Existen índices elevados de violencia política en razón de género	Participan en la vida política, brindando opiniones para el desarrollo comunitario	Mayor participación, ostentando en su mayoría, los puestos de decisión	Participan en la vida política, brindando opiniones para el desarrollo comunitario	Tienden a sufrir violencia política por sus preferencias.



Ejercicio 2. Mapa social

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



La Universidad Tecnológica de la Selva, nació como un subsistema operado por la Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, actualmente con el status de Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, formalizado mediante la suscripción de un convenio de coordinación, celebrado entre el Gobierno Federal y el Gobierno del Estado de Chiapas, para contribuir a consolidar los programas de desarrollo de la educación superior tecnológica en la entidad, constituyéndose como miembro del Sistema Nacional de Universidades Tecnológicas.



La creación, operación y financiamiento de la Universidad Tecnológica de la Selva, se lleva a cabo a través de una aportación de recursos bipartita entre ambos gobiernos, por lo que, su funcionalidad, sustantiva y adjetiva, se sustenta en instrumentos jurídicos de ambos órdenes de gobierno.



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	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las instituciones		X
Planear las actividades de la institución	x	x
Seguimiento y mantenimiento de vehículos	X	X
Lavado de trastes de oficinas	X	x
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo	x	x
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	x
Control de sistemas de informática	x	X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	X
Asesor	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X



Distribución de materiales de oficina	X	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	X	X
Integrar y revisar cuenta publica	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras		





Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar a los hijos <ul style="list-style-type: none"> • Obedecer • Atender a los esposos e hijos <ul style="list-style-type: none"> • Limpiar la casa • Lavar la ropa • Preparar la comida • Ser profesionista • Ser prudente • Tener buenos modales • Ser buena estudiante • Ser buena cocinera <ul style="list-style-type: none"> • Ser religiosa • Ser buena esposa • Desempeñar oficios femeninos (lavar, planchar, limpiar) <ul style="list-style-type: none"> • Cuidar de los enfermos <ul style="list-style-type: none"> • Ser fieles 	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer a la familia • Mandar/tomar decisiones • Estudiar una carrera • Proteger a la familia <ul style="list-style-type: none"> • Ser profesionista • Desempeñar oficios masculinos <ul style="list-style-type: none"> • Ser infiel • Evitar demostrar sentimientos y debilidades <ul style="list-style-type: none"> • Ser machista • No se involucran en el quehacer del hogar <ul style="list-style-type: none"> • Figura de autoridad



3.3 Roles Productivos y Reproductivos en los Espacios Comunitarios

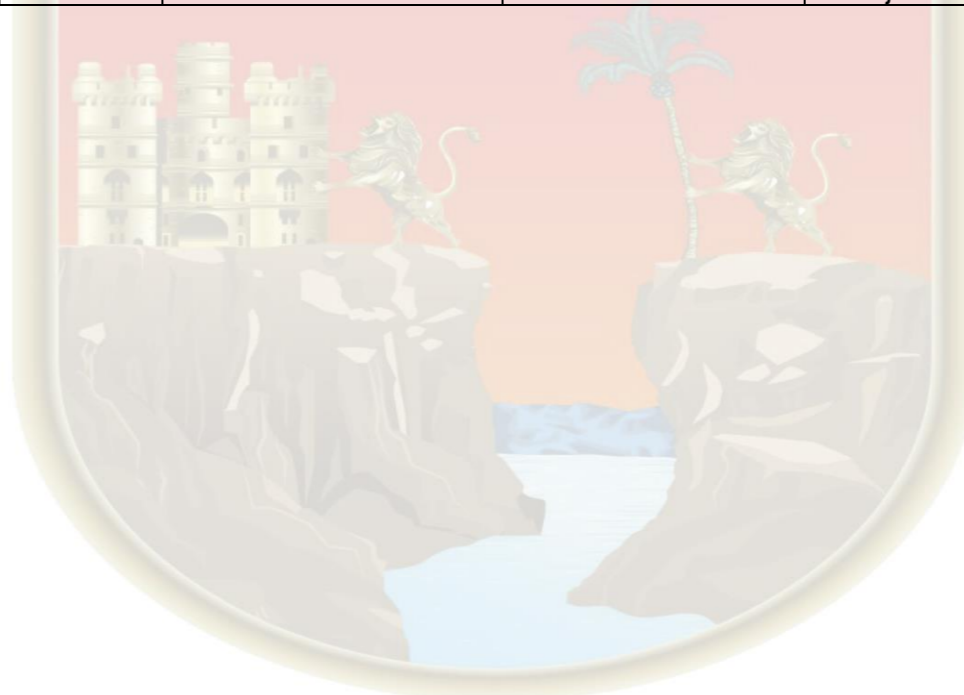
Actividades	Mujeres	Hombres
Cuidar hijas e hijos	X	
Cuidar el ganado		X
Siembra		X
Cuidado de la milpa		X
Preparar la comida	X	
Lavar ropa	X	
Vender excedentes de las cosechas	X	X
Lavar los trastes	X	
Barrer, trapear	X	
Recolectar leña	X	X
Cuidado de aves de traspatio	X	
Elaboración de tortillas	X	

4. Acceso y Control de los Recursos

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Oficinas	X	X	X	X	Espacio de trabajo	Espacio de trabajo	Las mujeres cuentan con las mismas oportunidades	Los hombres cuentan con las mismas oportunidades
Equipos de Cómputo	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	30.3 % del personal directivo son mujeres	69.7 % del personal directivo son hombres
Laboratorios de prácticas	X	X	X	X	Espacio de aprendizaje	Espacio de aprendizaje	30.3 % del personal directivo son mujeres	69.7 % del personal directivo son hombres
Aulas	X	X	X	X	Espacio de aprendizaje	Espacio de aprendizaje	28.58 % del personal directivo docente son mujeres	71.42% del personal directivo docente son hombres
Mobiliario	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	30.3 % del personal directivo son mujeres	69.7 % del personal directivo son hombres
Auditorios	X	X	X	X	Espacio de aprendizaje	Espacio de aprendizaje	30.3 % del personal directivo son mujeres	69.7 % del personal directivo son hombres
Espacios recreativos	X	X		X	Espacios de esparcimiento	Espacios de esparcimiento		Estos espacios recreativos se encuentran a cargo del departamento de mantenimiento ocupado por un hombre
Transporte	X	X	X		Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	El control vehicular se encuentra a cargo del departamento de recursos materiales y servicios generales ocupado por una mujer	
Cafetería	X	X	X		Espacios de clima organizacional	Espacios de clima organizacional	La cafetería se encuentra a cargo del departamento de	



							recursos materiales y servicios generales ocupado por una mujer	
Sanitarios	X	X	X		Espacios de atención de necesidades fisiológicas.	Espacios de atención de necesidades fisiológicas.	Las mujeres cuentan con las mismas oportunidades de ocupar puestos de control.	Los hombres cuentan con las mismas oportunidades de ocupar puestos de control
Dispensadores de productos de higiene	X	X	X		Seguridad e higiene personal.	Seguridad e higiene personal.	El control se ejerce por corresponder a las atribuciones del puesto de trabajo, cargo ocupado por una mujer.	
Estacionamientos	X	X	X		Derecho que otorga el titular de la institución.	Derecho que otorga el titular de la institución.	El control se ejerce por corresponder a las atribuciones del puesto de trabajo, cargo ocupado por una mujer.	
Incentivos (permisos de maternidad y paternidad)	X	X	X	X	Derechos laborales.	Derechos laborales.	El control se ejerce por corresponder a las atribuciones del puesto de trabajo.	El control se ejerce por corresponder a las atribuciones del puesto de trabajo.



4.2 Acceso y Control en los Espacios Comunitarios

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicios básicos (unidades médicas, escuelas, servicios de agua potable)	X	X		X	Atención a la salud, formación académica, servicio de agua potable.	Atención a la salud, formación académica, servicio de agua potable	Pocas mujeres tienen poder de decisión o participación en las unidades de servicios básicos.	Los hombres tienen el control en la mayoría de los servicios básicos, y son quienes ocupan estos puestos en las comunidades
Espacios recreativos (bibliotecas, parques, museos, cafeterías, restaurantes, centros deportivos)	X	X	X	X	Asisten a espacios como parques, cafeterías, centros deportivos	Asisten a espacios como parques, cafeterías, centros deportivos	No afecta el control, son espacios de libre acceso	No afecta el control, son espacios de libre acceso
Vías de comunicación (caminos)	X	X		X	Las vías de comunicación son de libre acceso.	Las vías de comunicación son de libre acceso.	Las mujeres no cuentan con el control de las vías de comunicación.	Los hombres son quienes controlan las vías de comunicación.
Medios de transporte.	X	X		X	En su mayoría, realizan el traslado en transporte público.	Tienen mayores oportunidades de trasladarse en transporte privado y público.	Las mujeres no cuentan con el control de los medios de transporte.	Los hombres controlan los medios de transporte.
Acceso para personas con discapacidad	X	X			En su mayoría, los espacios públicos no cuentan con accesos	En su mayoría, los espacios públicos no cuentan con accesos para personas con discapacidad.	No afecta el control, son espacios de libre acceso	No afecta el control, son espacios de libre acceso



					para personas con discapacidad.			
Organizaciones comunitarias (participación en la vida política de la comunidad)		X		X	Las mujeres tienen poca o nula participación en la vida política.	Los hombres son quienes tienen mayor acceso a la vida política de la comunidad.	Las mujeres tienen poco control en la vida política de la comunidad.	Los hombres tienen en su mayoría el control de la vida política de la comunidad.



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

1. ¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?
En algunas de las situaciones la causa de ellas son la desigualdad de género, al querer cumplir con los roles y aun domina el machismo, esto, se dado más que nada en las comunidades en donde existe la marginación y cierto grado de ignorancia o conocimiento del tema.
2. ¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?
A mujeres
3. ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?
La falta de oportunidades laborales e ingresos, debido a nuestra situación geográfica y cultural.
4. ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
Sí
5. ¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
La desigualdad, es el problema más grande, ya que en ellos, en algunos trabajos piden específicamente algún género, estipular las actividades que cada uno va realizar, en el ámbito escolar las oportunidades son por igual sin distinción de género.
6. ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
Sí
7. ¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
Desigualdad laboral, educativa, económica.
8. ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?
Condiciones de vida dignas, mejores oportunidades laborales.
9. ¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género?
No se han creado suficientes incentivos para que las mujeres, tanto docentes, administrativas y alumnas, tengan las mismas oportunidades educativas y laborales.

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

Implementar el lenguaje inclusivo y no sexista, reducir las brechas de desigualdad laboral y académica a través de acciones con perspectiva de género, brindar incentivos de participación para mujeres y fomentar el empoderamiento.

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

Incluir a más mujeres tomadoras de decisión en los puestos estratégicos.

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

Formaremos estudiantes conscientes y responsables, que ayuden a la integración de sociedades más justas y comprometidas con el desarrollo comunitario. Todos los hombres y mujeres de la región tendrán las mismas oportunidades, mejorando la calidad de vida de todas y todos.



Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

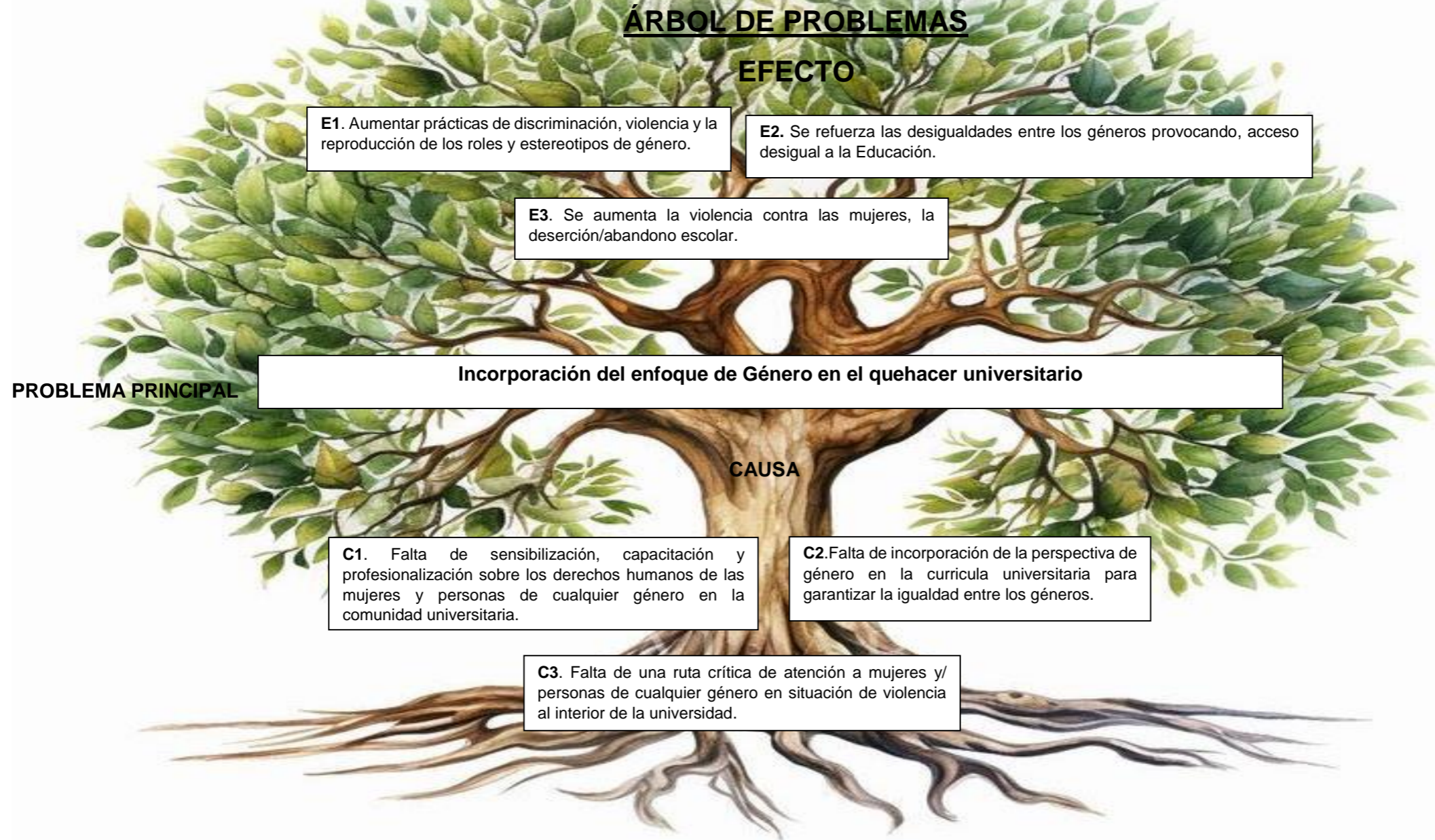
En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<p>Minimizar las capacidades en función del género, es decir, son pocas las mujeres tomadoras de decisión.</p> <p>El mayor porcentaje de personal de limpieza de instalaciones son mujeres.</p> <p>Más mujeres como secretarias y asistentes.</p>	<p>Alto índice de hombres con puestos de decisión.</p> <p>Mejores sueldos.</p> <p>Asignación de tareas de fuerza física.</p> <p>Mayor número de docentes en áreas de ingenierías, ciencia y tecnología.</p> <p>Mayor publicidad para deportes como el futbol, tae kwan do y baloncesto.</p>



Programa Operativo Anual

Nombre del proyecto	Igualdad de Género en la Comunidad Universitaria de la UTSelva
Unidad responsable	Unidad de Enlace de Igualdad de Género
Programa/s Presupuestario/s	020.- Programa de Igualdad, Inclusión y transversalidad de Género
Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo 5. Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
	Objetivo 6. Paz, justicia e Instituciones Solida
Plan estatal de Desarrollo Chiapas 2024-2030	
Eje 3.	Chiapas con Humanismo
Tema 3.1.3	Igualdad Sustantiva para Chiapas
Política Pública 3.1.3	Impulsar la igualdad de género en el estado para contribuir a su autonomía económica y el ejercicio de sus derechos.
Estrategia 3.1.3.2	Promover la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, mediante la coordinación interinstitucional enfocada en reducir la brecha de ocupación e ingresos por género.

METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO



ÁRBOL DE OBJETIVOS



MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS (MIR)

OBJETIVO INSTITUCIONAL													
Transversalizar la perspectiva de género en la UTSELVA													
MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS (MIR)													
	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	CANTIDAD NUM/DEN	PROGRAMACIÓN TRIMESTRAL			META IND.	FRECUENCIA	TIPO Y DIMENSIÓN	INTERPRETACIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO/VALOR LÍNEA BASE
					I	II	III						
FIN	Contribuir a ofertar servicios de educación superior estatal con equidad, pertinencia, relevancia y eficacia	Porcentaje de alumnas y alumnos en la UTSELVA	Número de alumnas y alumnos inscritas en IES/ total de alumnado entre 18 y 23 años	2565				2565	Anual	estratégico / eficacia		Alumnos	2026
PROPÓSITO	La comunidad Universitaria recibe servicios y atención con igualdad.	Porcentaje de mujeres docentes y administrativas	Número de mujeres inscritas/Total de trabajadoras	127				127	Anual	estratégico / eficiencia		mujeres	2026
PROPÓSITO	La comunidad Universitaria recibe servicios y atención con equidad	Porcentaje de colaboradores	Número de colaboradores /total de empleados de la universidad	180				180	Anual	estratégico / eficiencia		Trabajadores	2026



EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
DE LA SELVA

COMPONENTE 1	Reuniones que permitan dar visibilidad a la unidad de enlace de igualdad de género de la UTSELVA	Porcentaje de reuniones de la unidad de enlace de igualdad de género de la UTSELVA	Reuniones realizadas / reuniones programadas	3/3	1	1	1	100 %	semestral	gestión calidad	reuniones	Lista de asistencia, evidencia fotografica	2026
COMPONENTE 2	Capacitaciones de la comunidad universitaria en temas de perspectiva de género	Porcentaje de actividades de capacitación de la comunidad universitaria en temas de perspectiva de género	Capacitaciones realizadas/capacitaciones programadas	3/3	1	1	1	100 %	semestral	gestión calidad	capacitaciones	Lista de asistencia, evidencia fotografica	2026
COMPONENTE 3	Acciones que permitan generar instrumentos procedimentales en temas de igualdad de género	Porcentaje de Instrumentos procedimentales en temas de igualdad de género	acciones implementadas / acciones programadas	/4	1	2	1	100 %	semestral	gestión calidad	acciones	Evidencia fotografica	2026
Actividad 1.1	Realización de reuniones que impulsen y den seguimiento a la implementación y funcionamiento de la Unidad de Enlace de Igualdad de	Porcentaje de informes de reuniones realizados por la unidad de enlace de igualdad de género de la UTSELVA	Informes realizados/ informes programadas	3/3	1	1	1	100 %	trimestral	gestión eficacia	capacitaciones	Lista de asistencia, minutas o evidencia fotografica	2026



	Género de la UTSelva												
Actividad 1.2	Asistencia a reuniones operativas con la Coordinación de Unidades de Enlace	Porcentaje de asistencia a reuniones.	Reuniones atendidas/ Reuniones programadas	6/6	2	2	2	100%	Bimestral	Gestión/Eficiencia	Reunión	Reporte de comisión, evidencia fotografía	2026
Actividad 2.1	Realización de capacitaciones al personal docente y administrativo, para el conocimiento de la normatividad de igualdad de género	Porcentaje de capacitaciones	Número de capacitaciones realizadas/número de capacitaciones programadas	3/3	1	1	1	100%	Cuatrimestral	Gestión/eficiencia	Capacitación	Lista de asistencia	2026
Actividad 2.2	Capacitación de la comunidad estudiantil en temas de género.	capacitaciones	capacitaciones realizadas/número de capacitaciones programadas	3/3	1	1	1	100%	cuatrimestral	Gestión/eficiencia	Capacitación	Lista de asistencia	2026
Actividad 2.3	Revisión de Programas Educativos para la integración de temas en Derechos humanos.	Revisiones	Revisiones realizadas/revisiones programadas	2/2		1	1	100%	cuatrimestral	Gestión/eficiencia	Capacitación	Lista de asistencia	2026
Actividad 2.4	Integración de temas en razón de género dentro del	Sesiones destinadas para la integración de temas en	Número de sesiones destinadas a la integración de temas en relación a la igualdad de	3/3	1	1	1	100%	Anual	Gestión/eficiencia	Porcentaje	Documento	2026



EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
DE LA SELVA
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

	Programa de Tutorías	relación a la igualdad de género, respecto a las horas totales destinadas a la actividad tutorial	género/ número de horas totales de tutorías										
Actividad 2.5	Difusión de información a la comunidad universitaria en perspectiva de género	Porcentaje de material de difusión generado para la capacitación de la comunidad universitaria en temas de perspectiva de género	Material de difusión generado/material de difusión programado	3/3	1	1	1	100%	trimestral	Gestión/eficiencia	Difusión	Evidencia fotográfica o documental	2026
Actividad 2.6	Capacitación de los integrantes de la unidad de igualdad, para dar atención y seguimiento a denuncias	capacitaciones	capacitaciones realizadas/número de capacitaciones programadas	1/1	1			100%	anual	Gestión/eficiencia	Capacitación	Lista de asistencia y evidencia fotográfica	2026
Actividad 3.1	Realizar reuniones para la generación y/o revisión de instrumentos procedimentales	Porcentaje de minutas de trabajo de reuniones realizadas por la unidad de enlace de igualdad de género de la UTSELVA	Minutas de trabajo realizadas/ Minutas de trabajo programadas	3/3	1	1	1	100%	trimestral	Gestión/eficiencia	Reuniones	Lista de asistencia, minutas de trabajo o documentos trabajados	2026