



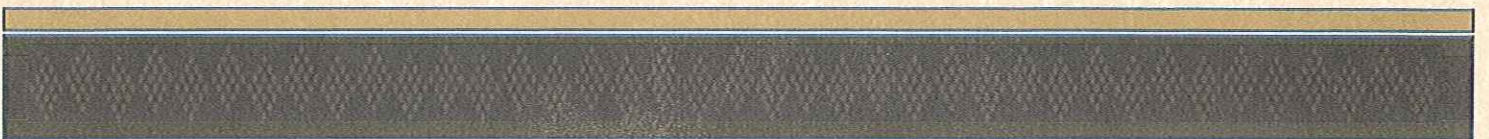
CHIAPAS
GOBIERNO DEL ESTADO



SECRETARÍA
DE HACIENDA
GOBIERNO DE CHIAPAS



Unidad de Igualdad de Género
Secretaría de Hacienda



Contenido

<i>Presentación</i>	3
<i>Marco jurídico</i>	4
Federal	4
Estatal	4
Protocolos y normas.....	4
Instrumentos	4
Marco Normativo Administrativo.....	4
<i>Análisis del contexto institucional</i>	5
<i>Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres</i>	6
<i>Mapa social</i>	7
<i>Roles productivos y reproductivos al interior de la Secretaría</i>	9
<i>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser:</i>	10
<i>Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios</i>	10
<i>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia</i>	10
<i>Acceso y control de los recursos</i>	11
<i>Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios</i>	12
<i>Plan de Trabajo</i>	13
Objetivo	21
Indicadores	22
Personas beneficiarios totales.....	23

Presentación

Los derechos humanos se encuentran consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus leyes secundarias, y en los distintos tratados internacionales a los que se adhiere nuestro país; los cuales buscan garantizar una convivencia pacífica y la protección de los derechos y libertades de las personas, de tal manera que propicien las condiciones de convivencia social con justicia, igualdad y dignidad.

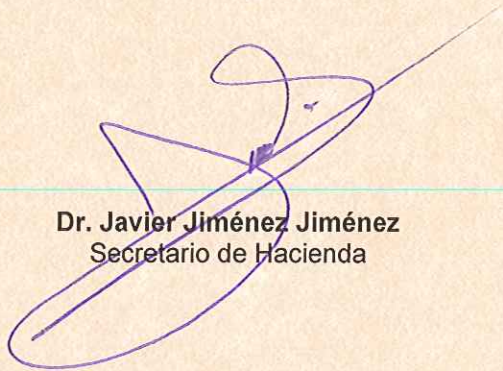
Es compromiso de esta Secretaría garantizar el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres, y vigilar que no se discrimine, excluya, margine o vulnere a ninguna persona o colectivo por motivo de género.

En este sentido, La Secretaría de Hacienda promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, institucionalizando la perspectiva de género en congruencia con la política transversal de Igualdad de Género del Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, que aplica el principio de igualdad de trato y oportunidades a todas y todos, para su acceso al bienestar social.

Para ello, el 11 de noviembre de 2020 en el Periódico Oficial No. 136 del Estado de Chiapas, se emite la publicación número 1202-A-2020, que considera la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal; y el día 27 de noviembre de 2020, se crea la Unidad de Enlace de la Secretaría de Hacienda.

Por tal motivo la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda ha elaborado el presente Plan de Trabajo Anual para la Institucionalización y transversalización de la Perspectiva de Género, que incluye para tal efecto los objetivos, estrategias y líneas de acción, el reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito público institucional, y la disminución de la brecha de género.

El presente plan de trabajo pretende sensibilizar y fortalecer las capacidades Institucionales de las mujeres y hombres que laboran en las diferentes áreas de la Secretaría de Hacienda sobre la perspectiva de género, haciendo de ella un espacio seguro de trabajo en igualdad de condiciones. Su cumplimiento demanda de la participación y colaboración de todas y todos quienes prestamos nuestros servicios en esta institución.



Dr. Javier Jiménez Jiménez
Secretario de Hacienda

Marco jurídico

Federal

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.
Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas.
Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas.
Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas.

Protocolos y normas

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Norma mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
Norma oficial mexicana nom-046-ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.

Instrumentos

Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED).
Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).
Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV).
Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM).

Marco Normativo Administrativo

Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda.
Manual de Inducción.
Manual de Organización.
Manual de Procedimiento.

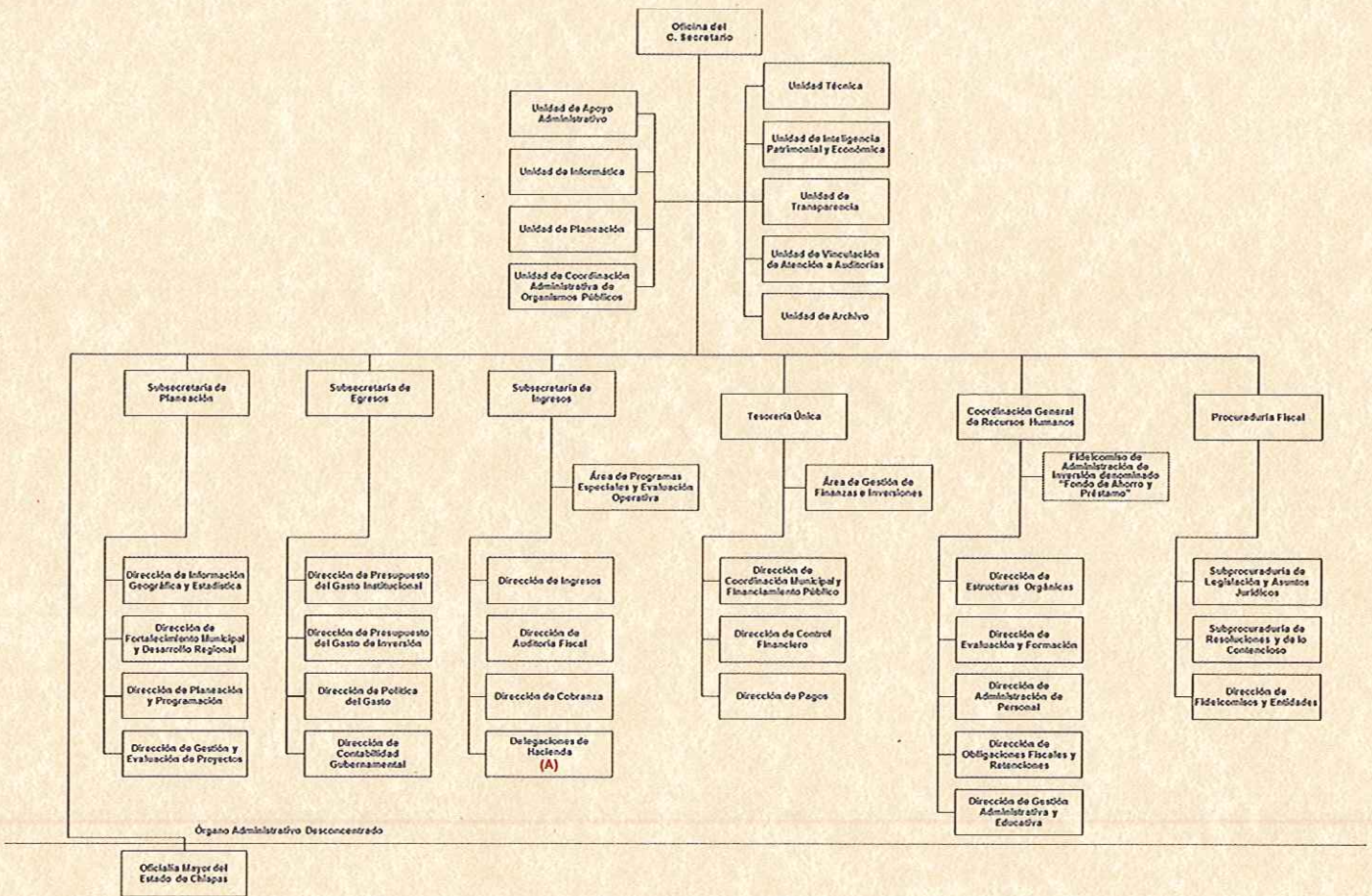
Análisis del contexto institucional

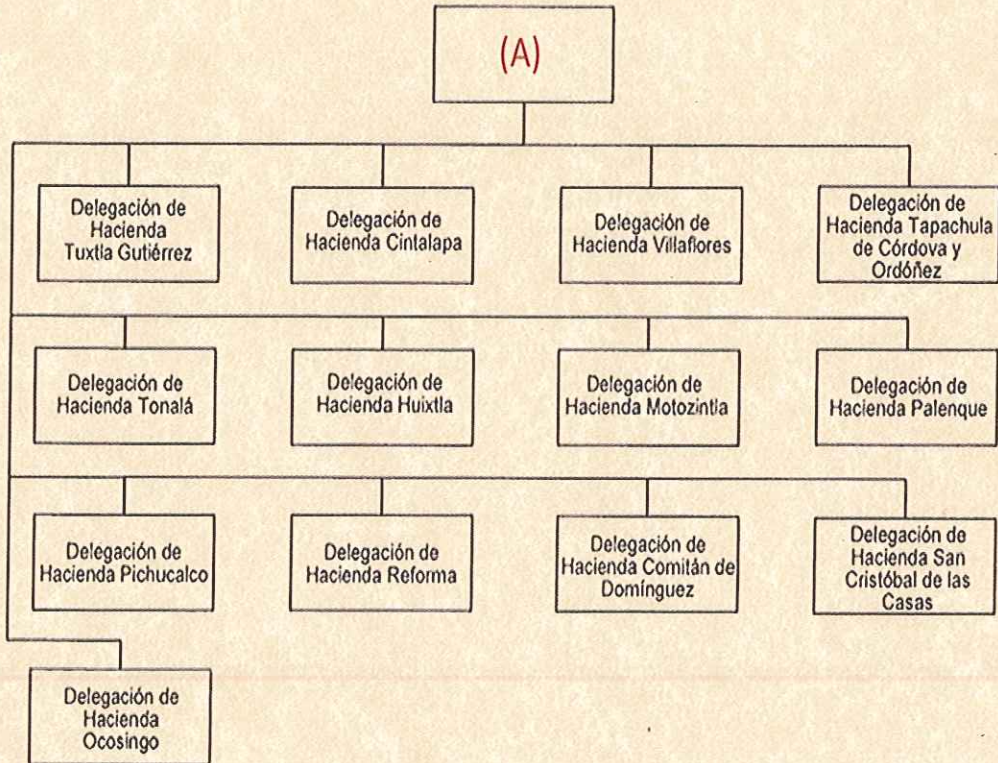
Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Habilitar mejor acceso para personas con discapacidad	Fácil acceso a las personas	Exceso de tiempo en las filas para ingresar	Fácil acceso a las instalaciones	Exceso de tiempo en las filas para ingresar	Fácil acceso a las instalaciones	Exceso de tiempo en las filas para ingresar
Económicos	Instalar alumbrado en el estacionamiento	Tranquilidad Seguridad Confianza	Miedo	Tranquilidad	Inseguridad	Seguridad Confianza	Miedo
	Presupuestos con perspectiva de género	Equidad Confianza Seguridad Conocimientos	Desinformación No muestra interés	Conocimientos	Desinformación	Equidad Confianza Seguridad Conocimientos	Desinformación No muestra interés
Sociales	Lenguaje incluyente	Sentimiento de pertenencia	Preocupación Invisibilidad	No tan importante	No tan importante	Seguridad Confianza	Preocupación
Políticos	Asesoramiento por parte de organismos, asociaciones y personas expertas en género	Conocimiento en el tema Seguridad	Desinformación Preocupación	Conocimiento del tema	Desinterés	Confianza Seguridad	No acceden a sus derechos

Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Asegurar una presencia equilibrada de ambos sexos en los órganos de participación y decisión.	Seguridad Confianza Tranquilidad	No se consideran las necesidades de las mujeres	Tranquilidad	Inseguridad Miedo	Seguridad Confianza	No se reconocen sus derechos
	Utilizar lenguaje inclusivo y no androcéntrico, que represente a mujeres y varones.	Seguridad Confianza Tranquilidad	Se invisibilizan	No tan importante	Inseguridad	Seguridad Confianza	Viven situaciones de exclusión
Económicos	Realizar un análisis con enfoque de género de los recursos económicos asignados a las distintas actuaciones y medidas propuestas.	Seguridad Confianza Tranquilidad	Se mantienen las brechas de género	No tan importante	Inseguridad	Seguridad Confianza	No se toman en cuenta sus necesidades
	Realizar un análisis del impacto de género desde una perspectiva presupuestaria.	Seguridad Confianza Tranquilidad	Se mantienen las brechas de género	No tan importante	Inseguridad	Seguridad Confianza	No se hacen efectivos sus derechos
Sociales	Dar a conocer a la población las medidas que se están implantando en materia de igualdad	Seguridad Confianza Tranquilidad	Se sigue educando con pautas de crianza patriarcal	No tan importante	No tan importante	Seguridad Confianza	Se violan derechos
	Realizar la estrategia de difusión de datos de forma desagregada por sexo, integrando la perspectiva de género en el análisis de los mismos.	Seguridad Confianza Tranquilidad	No se garantizan los derechos	No tan importante	No tan importante	Seguridad Confianza	No se toman en cuenta sus necesidades
Políticos	Aumentar los niveles de formación y capacitación de las personas encargadas de diseñar intervenciones para la consecución de la igualdad de género.	Seguridad Confianza Tranquilidad Conocimiento sobre el tema	No se tiene acceso a los derechos	No tan importante	Inseguridad	Seguridad Confianza Tranquilidad Conocimiento sobre el tema	Viven situaciones de exclusión
	Fomentar la participación y asesoramiento por parte de organismos, asociaciones y personas expertas en género a la hora de formular actuaciones concretas de igualdad para un determinado contexto y/o situación de desigualdad específica.	Seguridad Confianza Tranquilidad Conocimiento sobre el tema	Invisibilidad y baja participación	No tan importante	Inseguridad	Seguridad Confianza Tranquilidad Conocimiento sobre el tema	Invisibilidad y baja participación

Mapa social





Roles productivos y reproductivos al interior de la Secretaría

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendarios de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las instituciones	X	X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo		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 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	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 pública	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras	X	X

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser:¹

mujer debe hacer:	hombre debe hacer:
<p>Deben encargarse del hogar y del cuidado de niñas y niños. Son tiernas y amorosas. Deben ser sumisas y abnegadas, sin cuestionar las decisiones de los hombres. Deben ser fieles. La maternidad es su esencia de ser mujeres. Deben cuidar el honor de la familia. Son responsables del cuidado y de la atención a las demás personas.</p>	<p>Deben proveer económicamente a la familia. Ser fuertes y valientes. Tomar decisiones. Generar un patrimonio estable. Tener un trabajo remunerado. Salir a relajarse del trabajo. Les es permitida la infidelidad. Sus trabajos implican fuerza y competitividad.</p>

Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia ²

Actividades	Mujeres	Hombres
Deben encargarse del hogar y del cuidado de niñas y niños.	x	
Son tiernas y amorosas.	x	
Deben ser sumisas y abnegadas, sin cuestionar las decisiones de los hombres.	x	
Deben ser fieles.	x	
La maternidad es su esencia de ser mujeres.	x	
Deben cuidar el honor de la familia.	x	
Son responsables del cuidado y de la atención a las demás personas.	x	
Deben proveer económicamente a la familia.		x
Ser fuertes y valientes.		x
Tomar decisiones.		x
Generar un patrimonio estable.		x
Tener un trabajo remunerado.		x
Salir a relajarse del trabajo.		x
Les es permitida la infidelidad.		x
Sus trabajos implican fuerza y competitividad.		x

¹ Fuente: OHCHR (2013). Gender Stereotyping as a Human Rights Violation. Commissioned Report, New York.

² Ibídem.

Acceso y control de los recursos

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	5	5	2	8	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	El titular de la Unidad de Informática es hombre.	Son más oportunos de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales	5	5	10	0	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Ejerce el control debido a que las decisiones las toma la titular de la Unidad de apoyo administrativo.	Solicitan los servicios
Insumos de oficina	5	5	10	0	Acceso a insumos y materiales de oficina.	Acceso a insumos y materiales de oficina.	Ejerce el control debido a que las decisiones las toma la titular de la Unidad de apoyo administrativo.	Solicitan los materiales

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

Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cocinetas	5	5	8	2	5	5	5	5
Salas de juntas	5	5	8	2	5	5	5	5
Zona gourmet	5	5	8	2	5	5	5	5
Estacionamiento	5	5	8	2	5	5	5	5
Lobby	5	5	8	2	5	5	5	5

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.
En esta etapa no se identificaron acciones que refuercen los roles asignados a las mujeres.	En esta etapa no se identificaron acciones que refuercen los roles asignados a los hombres.

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

1	Nombre del proyecto	Institucionalización de la Perspectiva de Género
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género.
3	Programa/s presupuestario/s	Programa de Igualdad e Inclusión de Género.
		020 Programa de Igualdad e Inclusión de Género
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024		
5	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 1	Gobierno eficaz y honesto
	Tema 1.2	Austeridad y Combate a la corrupción
	Política Pública 1.2.1	Finanzas Públicas responsables y austeras
	Estrategia del Plan: 1.2.1.1.3	Garantizar la correcta priorización, asignación, y ejercicio del gasto e inversión pública con igualdad y perspectiva de género
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
6	Objetivos prioritarios	Objetivo 1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género
		Objetivo 2. Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado
		Objetivo 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.
		Objetivo 4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes
		Objetivo 5. Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes
		Objetivo 6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes



7	Ejes estratégicos	1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.
		1.3 Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado.
		2.1 Promover el reconocimiento, reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidado entre las familias.
		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.
		2.3 Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento.
		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.
		3.2 Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya a su acceso a la seguridad social.
		4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.
		4.2 Fomentar acciones de incidencia para la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación y así fortalecer la autonomía de las mujeres, niñas y adolescentes.
		4.3 Fortalecer los mecanismos de protección y atención a mujeres víctimas o en riesgo de violencia y discriminación por razón de género y garantizar su seguridad y la de sus hijas e hijos.
		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.
		5.1 Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación de las mujeres.
		5.2 Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puestos de confianza de la administración pública.
		5.3 Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos.
		5.4 Fortalecer las condiciones de participación política electoral que aseguren la plena incorporación de las mujeres en el ejercicio democrático.
6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.		



8	Líneas de acción	1.2.1 Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LGBTT + a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.
		1.3.1. Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025- SC FI 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.
		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.
		2.1.1 Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y generar líneas de acción desde la política de bienestar que permitan mejorar el uso del tiempo de las mujeres en el ámbito público, privado y social.
		2.2.6 Impulsar acciones estratégicas para incorporar los cuidados filiales (padres y abuelos) en la normativa laboral vigente del gobierno del Estado.
		2.2.7 Promover la ampliación progresiva, igualitaria y no transferible de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados filiales establecidos en la normatividad vigente.
		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.
		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.
		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.
		2.3.2 Promover la regulación y vigilancia de contenidos en medios de comunicación masiva, digitales y en campañas publicitarias para eliminar estereotipos de género que refuerzan y naturalizan la división sexual del trabajo, basado en marco derechos estatales, nacionales e internacionales.
		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.
		2.3.4 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promuevan el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres indígenas a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.
		2.3.5 Implementar foros sobre Responsabilidades Familiares y de Cuidado para la conciliación laboral y familiar con perspectiva de género y difundir los logros, obstáculos o retrocesos en el marco de políticas públicas.
		2.3.6 Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de género e interculturalidad.
		3.1.13 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>3.1.14 Promover la certificación de todo el personal capacitador en el Estándar de Competencia ECO308: capacitación presencial a servidores y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3.2.6 Desarrollar materiales de promoción social que promuevan el 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>4.1.6 Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda Administración Pública Estatal y garantizar</p> <p>4.1.8 Revisión de los Reglamentos Internos de la Administración Pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia en toda la administración del gobierno del Estado.</p> <p>4.1.9 Promover que los Planes Sectoriales de la Administración Pública Estatal incorporen la perspectiva de género y se promuevan propuestas de reformas a la Ley de planeación del Estado de Chiapas en caso necesario.</p> <p>4.2.1 Difundir mediante programas de radio y televisión información orientada a promover la eliminación de los estereotipos de género que refuerzan las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito público y privado, desde la perspectiva de género y con enfoque interseccional.</p> <p>4.2.3 Impulsar la creación de un observatorio de medios masivos de comunicación y entretenimiento para vigilar que sus contenidos estén libres de estereotipos sexistas y misóginos a nivel estatal y municipal.</p> <p>4.2.7 Impulsar la difusión de imágenes positivas de mujeres indígenas, rurales, afroamericanas, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en los medios de comunicación públicos y privados y digitales que promuevan una cultura libre de discriminación.</p> <p>4.2.11 Realizar programas de radio y televisión sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia en medios de comunicaciones gubernamentales con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.</p> <p>4.2.12 Establecer que todas las campañas permanentes de información del gobierno del Estado, estén diseñadas en formatos y contenidos de inclusión social para la diversidad humana como mujeres indígenas, con discapacidad, adolescentes, adultas mayores, niñas y niños, etc.) Y basado en la Convención de las personas con discapacidad, así mismo, se aplique la interseccionalidad y la perspectiva de género, a fin de garantizar la aplicación de las personas como sujetas de derechos, no violencia y discriminación.</p> <p>4.3.3 Impulsar la creación de refugios, albergues y casas de tránsito para mujeres víctimas de Violencia de Género, así como hijas e hijos y garantizar la protección a mujeres víctimas de violencia.</p> <p>4.5.7 Evaluar y readaptar el mecanismo de Alerta de Violencia de Género e impulsar mejoras a fin de contribuir a erradicar la violencia extrema contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>5.1.2 Establecer la transversalidad, la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, la progresividad, el principio pro-persona y la política de igualdad en el Sistema Estatal de Planeación Democrática del Estado.</p> <p>5.1.3 Promover la inclusión de la perspectiva de género e interseccionalidad en las</p>
--	--

	<p>Normas Presupuestarias para la Administración Pública del Estado de Chiapas y generar líneas de acción que contribuyan a erradicar la desigualdad en el Estado.</p> <p>5.1.5 Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Estatal.</p> <p>5.1.6 Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, organismos constitucionalmente autónomos y Congreso del Estado y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.</p> <p>5.1.7 Garantizar que en los Planes de Desarrollo Municipal se incorporen las políticas públicas transversales con enfoques de igualdad de género, respeto a los derechos humanos, sustentabilidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible enfatizando el objetivo 5 y 10, en materia de igualdad.</p> <p>5.1.8 Diseñar e implementar indicadores con perspectiva de género en el Presupuesto de Egresos del Estado de Chiapas para el Ejercicio Fiscal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>5.1.10 Impulsar la observancia, vigilancia y fortalecimiento del trabajo coordinado entre la Comisión de Hacienda y la Comisión de Género del Congreso del Estado para la No modificación de presupuesto previamente autorizado a los municipios en los rubros de género, seguridad y medio ambiente.</p> <p>5.1.12 Promover la elaboración del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres a fin de orientar las políticas de igualdad, dar cumplimiento a los indicadores de CONEVAL desde la perspectiva de género y cerrar las brechas de la desigualdad.</p> <p>5.2.6 Promover la inclusión de mujeres indígenas y afro mexicanas en cargos de la administración pública del gabinete legal y ampliado del gobierno del Estado.</p> <p>5.2.7 Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamentos y en puesto de confianza de la Administración Pública Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática</p> <p>5.3.9 Impulsar la participación social de las mujeres en las comunidades indígenas y rurales sin discriminación y en igualdad a través de procesos de sensibilización sobre las leyes y los derechos humanos de las mujeres y su reconocimiento en el ejercicio de la libre autodeterminación.</p> <p>5.4.1 Promover procesos de sensibilización a las instituciones del gobierno del Estado y municipales para fortalecer a las mujeres como sujetas de derecho público, la no usurpación de los cargo de las mujeres en toma de decisiones, reuniones de trabajo, eventos públicos y todas acciones de discriminación que generen un mensaje negativo hacia el liderazgo político de las mujeres.</p> <p>6.1.1 Promover la incorporación de las mujeres en los Comités de Planeación para el Desarrollo Municipal para impulsar el desarrollo integral y sustentable, así como combatir la pobreza y elevar la calidad de vida de las mujeres, niñas y adolescentes mediante políticas públicas desde la perspectiva de género.</p> <p>6.1.5 Implementar que en los lineamientos de coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades, programas y proyectos exista la participación y se promueva el bienestar y desarrollo social de las mujeres, niñas y adolescentes, priorizando a las mujeres indígenas, afromexicanas y rurales.</p> <p>6.1.12 Proponer, identificar y difundir buenas prácticas municipales y estatales basadas en evidencia, en materia de seguridad ciudadana y construcción de paz con perspectiva de género derivado de la aplicación de recursos para la política del bienestar basado en los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
--	--

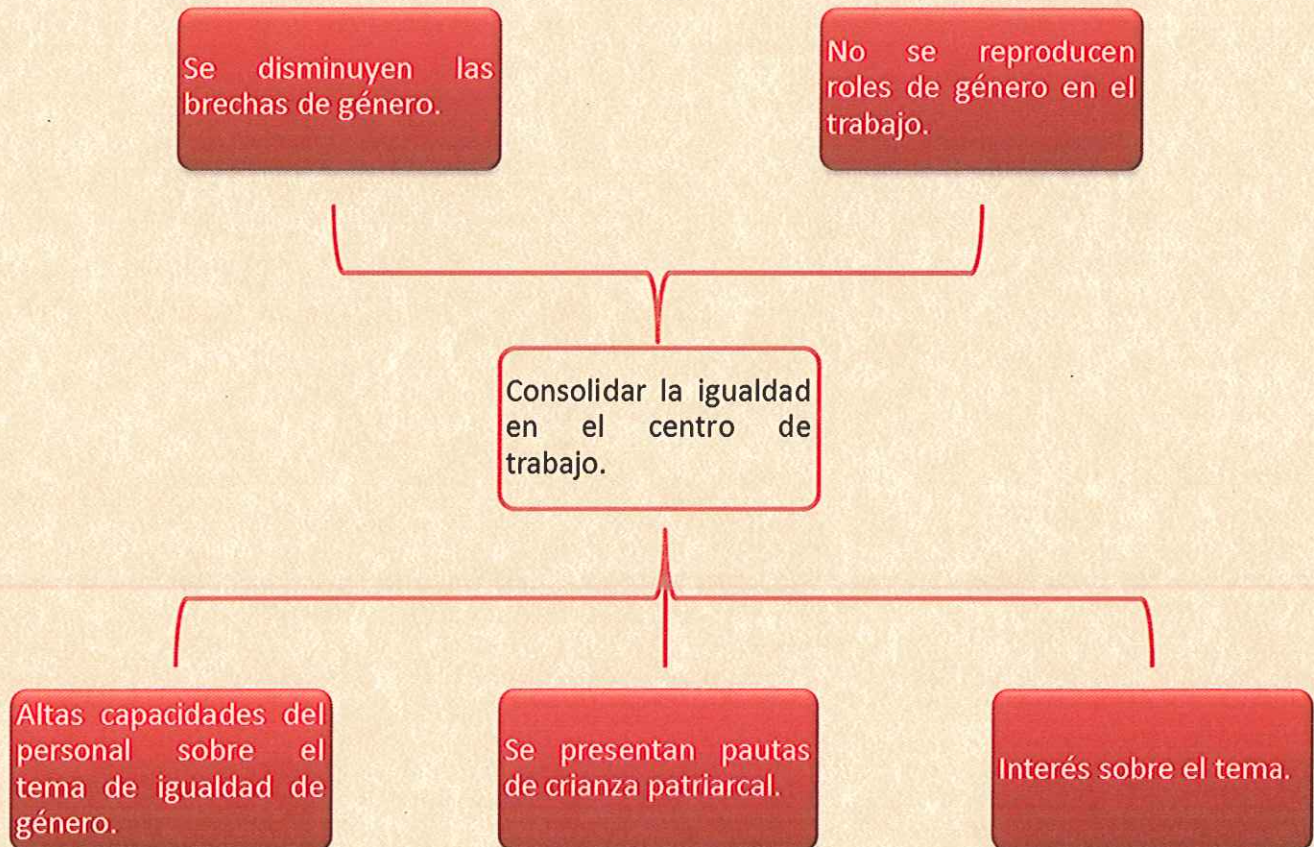
Objetivo Institucional: Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género.

Descripción del proyecto: Por medio de diversas acciones se pretende sensibilizar al personal que labora en la Secretaría con el objetivo de hacer un espacio seguro de trabajo para todo el personal en particular para las mujeres.

Árbol de problemas:



Árbol de objetivos:



Objetivo: Servidores públicos sensibilizados con perspectiva de género.

E	Se mantienen las brechas de género
E	Se reproducen roles de género en el centro de trabajo
C	Bajas capacidades del personal sobre el tema de igualdad de género
C	Apatía sobre el tema

Árbol de objetivos:

F	Se disminuyen las brechas de género
F	No se reproducen roles de género en el centro de trabajo
M	Altas capacidades del personal de la Secretaría
M	Certificación del personal de la Unidad de Igualdad de Género en la Competencia Laboral 308.

Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
0160	Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa num./den	Cantidad num./den.	Metas indicadas	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a impulsar la conformación de una sociedad incluyente, mediante acciones para transversalizar y promover la igualdad e inclusión de género.	Porcentaje de acciones promovidas para la transversalización de género	Número de acciones realizadas/ Total de acciones programadas.	(6/6)*100	100%	Gestión/ Eficacia	Acción	Logística de realización de cursos, capacitaciones, campañas	Existe voluntad política para impulsar la perspectiva de género
Propósito	Servidores públicos sensibilizados con perspectiva de género.	Porcentaje de servidores públicos sensibilizados en perspectiva de género	(Número de servidores públicos programados a capacitar/ Total de servidores públicos de la secretaría)* 100	(699/2330)*100	30%	Gestión/ Eficacia	Persona	Circulares de invitación, lista de asistencia, presentaciones, correos enlaces etc.	Existe actitud de los servidores públicos para capacitarse y en su caso replicar los cursos.
Componente 1	Cursos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades realizados	Porcentaje de cursos de formación, capacitación y adiestramiento.	(Número de procesos realizados/ Total de procesos programados) *100	(10/10)*100	100%	Gestión/ Eficacia	Curso	Expedientes de capacitación en materia de Igualdad de Género, ubicados en la Dirección de FMyDR.	Existe interés y participación del personal para capacitarse.
Componente 2	Procesos de certificación al personal de la Secretaría en la competencia laboral 308 realizadas	Porcentaje de certificaciones	(Número de procesos de certificación realizados/ Total de procesos de certificación programados) *100	(2/2)*100	100%	Gestión/ Eficacia	Certificado	Constancias de Certificación en Igualdad de Género	Existe interés por parte del personal para acreditar la certificación
Actividades 1.1.	Realización de campañas de difusión en materia de igualdad de género	Porcentaje de campañas de difusión	(Número de campañas realizadas/ Total de campañas programadas) *100	(2/2)*100	100%	Gestión/ Eficacia	Campaña	Trípticos, carteles, lonas, buzones de concientización en materia de Igualdad de Género.	Existe cooperación interinstitucional
Actividades 1.2.	Revisión de documentos normativos bajo el enfoque de lenguaje incluyente.	Porcentaje de documentos normativos	(Número de documentos realizados/ Total de documentos programados) *100	(5/5)*100	100%	Gestión/ Eficacia	Documento	Reporte final de los documentos normativos revisados	Existe un marco legal armonizado e incluyente de la perspectiva de género.
Actividad 2.1.	Acreditación de los requerimientos teóricos y prácticos de la certificación.	Porcentaje de evaluaciones para certificación	(Número de evaluaciones realizadas/ Total de evaluaciones	(2/2)*100	100%	Gestión/ Eficacia	Evaluación	Evaluaciones hechas por el personal para acreditar certificación	Existe interés por parte del personal para

			programadas) *100							evaluarse.
--	--	--	----------------------	--	--	--	--	--	--	------------

Indicadores

No. Obj.	No. Indic.	Nombre del indicador ⁵	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er.	2do.	3er.	4to.		
		Fin	Porcentaje de mujeres y hombres sensibilizados en perspectiva de género	Número de acciones realizadas	6	0	3	1	2	6
				Total de acciones programadas.						
		Propósito	Porcentaje de mujeres y hombres que se sienten satisfechos en el trabajo	Número de servidores públicos programados a capacitar	699	0	399	150	150	699
				Total de servidores públicos de la secretaría * 100						
		Componente 1	Porcentaje de procesos de formación, capacitación y adiestramiento	Número de procesos realizados	10	0	5	3	2	10
				Total de procesos programados *100.						
		Componente 2	Porcentaje de certificaciones	Número de procesos de certificación realizados	2	0	0	0	2	2
				Total de procesos de certificación programados *100						
		Actividad 1.1	Porcentaje de campañas de difusión	Número de campañas realizadas	2	0	1	0	1	2
				Total de campañas programadas *100						
		Actividad 1.2	Porcentaje de documentos normativos	Número de documentos realizados	5	0	1	1	3	5
				Total de documentos programados*100						

⁵Indicador 1: mide (interpretación del fin)
Indicador 2: mide (interpretación del propósito)
Indicador 3: mide (interpretación del componente)
Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

		Actividad 2.1	Porcentaje de evaluaciones para certificación	Número de evaluaciones realizadas	2	0	0	0	2	2
				Total de evaluaciones programadas *100						

Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor público	699	Fem.	377	377	0	377	0			377		
		Masc.	322	322	0	322	0			322		