



SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS  
CHIAPAS



# PLAN DE TRABAJO

Unidad de Enlace de Igualdad de Género

CHIAPAS  
GOBIERNO DEL ESTADO

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE CONTRIBUIRÁ A LA BRECHA DE  
DESIGUALDAD

## Introducción

La Secretaría de Obras Públicas, considera necesario contar con un Plan de Trabajo que deberá incorporar los compromisos institucionales vertidos en el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como las líneas estratégicas de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género con el propósito fundamental de Promover el reconocimiento de este enfoque en el ambiente laboral, así mismo, exigir el fortalecimiento de acciones institucionales de carácter transversal, orientadas a promover y tutelar los derechos de las mujeres, además de impulsar liderazgos y redes institucionales que privilegien y difundan la atención de estos derechos.

Asimismo, la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de esta Secretaría, realizará estrategias y programas públicos igualitarios e inclusivos, para evitar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, así como incorporar la perspectiva de género al interior de la Dependencia, toda vez que, Chiapas registra una desigualdad estructural, la cual incorpora “datos históricos y sociales” que explican desigualdades de derecho (de jure) o de hecho (de facto), como “resultado de una situación de exclusión social o de ‘sometimiento’ de [grupos vulnerables] por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias, basta considerar que la primera conclusión del informe sobre la solicitud de Alerta de Violencia de Género contra la Mujer, señala que “existe un contexto de invisibilización y falta de atención específica del fenómeno de violencia que sufren las niñas y las mujeres indígenas en la entidad, y en algunas regiones en particular”.

En este sentido, es menester la elaboración del Plan de Trabajo donde se incorporan líneas generales de políticas como son: Igualdad Formal, Igualdad Sustantiva, Igualdad de Resultados, Autonomía Física y Autonomía Económica, procesos a los que se les dará el debido cumplimiento en apego a las Líneas Estratégicas: Coordinación Institucional, Evaluación de Impacto de los Resultados, Formación en Materia de Género y Comunicación Institucional, dando cumplimiento a los esquemas establecidos por las normas internacionales, así como a la legislación nacional y local en la materia.

## Metodología de Marco Lógico<sup>1</sup>

La metodología de Marco lógico se sustenta en un diagnóstico detallado del problema a resolver, y la incorporación de la perspectiva de género permitirá identificar, hacer visible y dimensionar las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres, las necesidades específicas de las mujeres y los aspectos discriminatorios de género contenidos en ejercicios programáticos y concepciones de problemas previos, así como detectar resultados pobres en materia de igualdad de género que es preciso reforzar con medidas especiales de carácter temporal.

### Análisis de género

Se aplica para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

Y este análisis se aplica en las políticas públicas para identificar y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y la discriminación contra las mujeres, en el diseño e implementación de planes y programas y, en la evaluación, valorar los efectos de las políticas, planes y programas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres, es decir, sobre la igualdad de hecho, en los resultados.

### Preguntas claves

- ¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?
- ¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?
- ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
- ¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
- ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
- ¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
- ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

### Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto <sup>2</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Físicos</b>	Acceso a baño al interior de la institución	Tranquilidad Seguridad	Afecta la salud por contención.  Se entra en conflicto	No es importante un baño cerca Tranquilidad	Caminar más Hacer fila	Seguridad Confianza	Miedo
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación	No tan importante	Higiene	Higiene	Preocupación
	Alumbrado	Tranquilidad Seguridad	Miedo	No es importante	Se baja la batería del celular	Seguridad Confianza	Miedo
	Seguridad de Vigilancia en los accesos de la Secretaría y en el Interior	Confianza Tranquilidad	Inseguridad	No es importante	No permiten el acceso a las visitas	Confianza Tranquilidad	Inseguridad
	Cámaras en el exterior e interior de la Secretaría	Tranquilidad Seguridad Confianza	Inseguridad Miedo	No es importante	Se siente uno vigilado	Tranquilidad Seguridad Confianza	Inseguridad Miedo
	Control de entrada y salida	Tranquilidad Seguridad Confianza	Preocupación	No es importante	Nos tienen controlado	Tranquilidad Seguridad Confianza	Preocupación
<b>Económicos</b>	Aguas en garrafones	Salud Ahorro	Enfermedad Gasto Desconfianza	Salud Ahorro	Enfermedad Gasto Desconfianza	Salud Ahorro	Enfermedad Gasto Desconfianza
	Servicios de Alimentos	Ahorro Productividad	Enfermedad	Ahorro Productividad	Enfermedad	Ahorro Productividad	Enfermedad
	Servicio de Transporte	Ahorro Seguridad Confianza	Gasto Inseguridad Desconfianza Miedo	Ahorro Seguridad Confianza	Gasto Inseguridad Desconfianza	Ahorro Seguridad Confianza	Gasto Inseguridad Desconfianza
	Viáticos	Ahorro	Gasto	Ahorro	Gasto	Ahorro	Gasto
	Combustible	Ahorro	Gasto	Ahorro	Gasto	Ahorro	Gasto
	Medir el clima laboral y no discriminación, mediante videos recreativos que contengan evaluaciones	Conocimiento de nuestros derechos	Abuso laboral	Reconocimiento de nuestros derechos y obligaciones	Limitaciones y obligaciones	Sensibilización	Abuso laboral

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

	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Sensibilización	Discriminación	Igualdad laboral	Desigualada laboral	Sensibilización	Discriminación
	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	Sensibilización	Discriminación	Igualdad laboral	Desigualada laboral	Sensibilización	Discriminación
	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Tranquilidad Seguridad Estabilidad económica	Miedo	Tranquilidad Seguridad Estabilidad económica	Preocupación de no poder llevar el sustento de la casa	Tranquilidad Seguridad Estabilidad económica	Miedo
	Romper el círculo de amor romántico	Sensibilización Respeto Autoestima	Discriminación Etiquetas	No es importante	Es mi vida personal	Sensibilización Respeto Autoestima	Te juzgan y señalan
<b>Políticos</b>	Igualdad de beneficios entre las mujeres de diversas edades	Reconocimiento de las capacidades intelectuales	Prioridad a las jóvenes por su físico	Reconocimiento de las capacidades	No es importante	Reconocimiento de las capacidades intelectuales	Prioridad a las jóvenes por su físico
	Participación en la fuerza de trabajo	Reconocimiento de las capacidades intelectuales	Solo los hombres pueden conocer la materia de obra pública	Reconocimiento de las capacidades intelectuales	Las mujeres son débiles	Reconocimiento de las capacidades intelectuales	Burlas porque solo los machos pueden saber materia de obra pública

**Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres**  
Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Vialidades con poca o nula iluminación, la cual provoca niveles de inseguridad en la población.	Seguridad, tranquilidad, reduce tiempos de traslado.	Inseguridad, mayor riesgo de accidentes y daños a vehículos.	Reduce tiempos de traslado al trabajo.	Aumento de velocidad de los vehículos.	Mayor comfort y seguridad de traslados.	Miedo y temor al transitar en calles inseguras.
	Espacios públicos, unidades deportivas y parques inexistentes o en mal estado, lo cual reduce el esparcimiento familiar y una sana convivencia.	Lugar adecuado y seguro para el esparcimiento familiar y práctica deportiva.	Al no contar con espacios adecuados y seguros, se genera temor e inseguridad para la práctica deportiva.	Incremento de prácticas deportivas	Recurre a vicios y con esto, aumenta de violencia.	Inclusión en actividades deportivas.	Al no contar con espacios adecuados, se genera temor e inseguridad y puede recurrir a vicios.
	Edificios públicos en malas condiciones de operación, los cuales no cuentan con lo necesario para funcionar en óptimas condiciones y representan un riesgo para los trabajadores.	Edificios públicos adecuados y modernos para la atención de mujeres vulnerables.	No tener un espacio para recurrir a los servicios que ofrece el Gobierno.	Edificios públicos adecuados y modernos.	Demora en la atención al público.	Edificios públicos adecuados y modernos donde se fomenta la participación y la utilización de servicios que se ofrecen.	Incomodidad por largos tiempos de espera.
	Unidades Médicas inexistentes y sin equipamiento para su correcta condición de operación, provocando que la población no tenga acceso a este vital servicio.	Atención oportuna de embarazos y especialidades de la mujer.	Esperar afuera de las clínicas por falta de espacios.	Atención oportuna de la salud humana.	Incremento de enfermedades, falta de equipos y médicos.	Se incrementa la atención de enfermos.	se sienten excluidos de la atención de enfermedades.

	Mercados y centrales de abastos que se encuentran en malas condiciones de operación, generando malas condiciones de higiene y seguridad, tanto para la población consumidora, como para los vendedores.	Brinda mayor seguridad e higiene de productos y mercancías.	No contar con espacios para venta de productos hechos por mujeres.	Se incrementa la capacidad de venta de productos.	Espacios reducidos e insalubres para la oferta de productos.	Inclusión para la distribución adecuada para los productos y servicios.	No se le asignan espacios para la comercialización de sus productos.
Económicos	Las obras viales en mal estado o a nivel de terracería generan costos elevados en el traslado de personas y mercancías.	Reducción de gastos en traslados de mujeres.	Gasto excesivo para traslados o compras.	Ahorros a la economía de las familias.	Incremento de gastos para la reparación de vehículos.	Reducción de gastos en traslados.	Incrementos de gastos por combustibles.
	La población que no cuentan con unidades médicas cercanas, se encuentra en la obligación de trasladarse en muchas ocasiones a lugares lejanos, generando gastos extras y riesgos en el traslado para las personas enfermas.	Acceso a la atención médica y medicina gratuita.	Afectación de la economía familiar por compra de medicamentos y consultas.	Orientación y atención médica gratuita.	Falta de medicamentos y tener que comprarlos a costos elevados.	Orientación médica y medicina gratuita.	Falta de acceso a servicio de salud gratuito.
	Al no existir mercados y centrales de abasto donde la población pueda ofertas sus productos, dicha población tiende a recurrir al ambulante, lo cual deriva en problemas de inseguridad y riesgos, puesto que los comerciantes suelen ocupar áreas destinadas al tránsito del peatón y áreas viales, generando también tráfico innecesario y riesgoso.	Mejoramiento de ingresos.	Se aumenta el costo de productos.	Mejorar la alimentación de la familia.	Aumentos de gastos para la nutrición de su familia.	Aumentos de ingresos.	No contar con espacios para venta de sus productos, reduciendo los ingresos.

Sociales	La calidad de vida de la población se ve drásticamente afectada por la falta de servicios básicos en tales como mercados, vialidades, Unidades Médicas, etc.	Se incrementa la participación de la mujer en la vida social de la comunidad sin distinción de clase, etnia, edad, procedencia urbana o rural o credo religioso.	Se sienten vulnerables al no ser tomada en cuenta en las actividades sociales.	Se mejora la calidad de vida de sus familias.	Genera marginación, rezago social de la población.	se fomenta la pluralidad e inclusión en las actividades sociales.	Se sienten marginados y excluidos de toda actividad social.
Políticos	La falta de infraestructura óptima y en buenas condiciones de operación delimita la libertad de fortalecer el liderazgo, los grupos de beneficiarios se ven disminuidos, generando abandono a sectores de la población necesitados.	Se garantiza la participación de las mujeres en actividades representativas líderes y jefes sin distinción de clase, etnia, edad, procedencia urbana, rural y credo religioso.	Un poco excluida de los grupos políticos.	Se ejerce con libertad las ideologías políticas.	Se fomentan grupos políticos que bloquean pensamientos e ideologías distintas a los grupos de poder.	Se incluye la participación de la comunidad LGBT+ en representativos líderes y jefes.	Ausencia general en la comunidad LGBT+ en representativos líderes y jefes.

**Ejercicio 2. Mapa social**

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

Secretaría de Hacienda

Dictamen No. SH/CGRH/DEO/120/2020



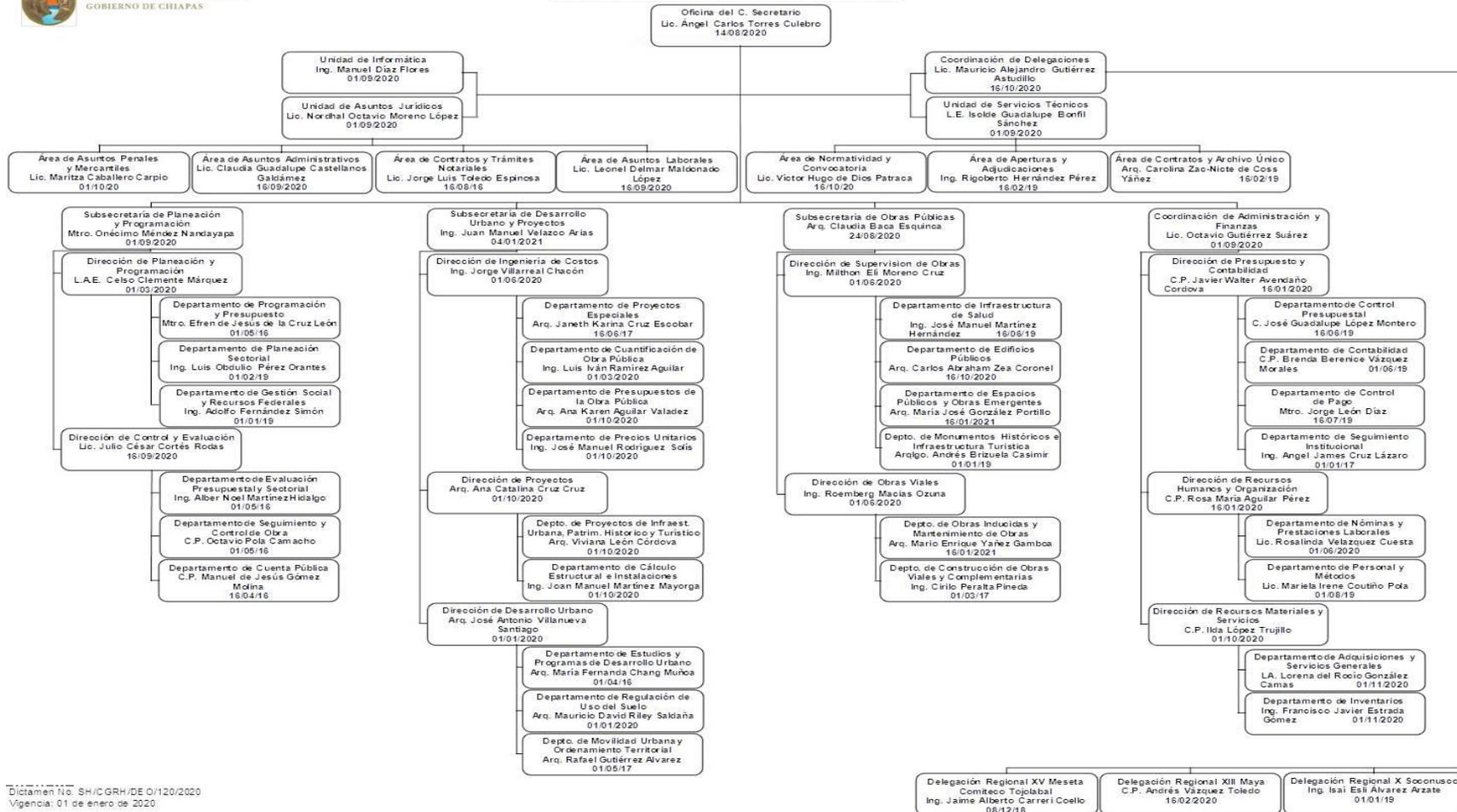
Verónica Guadalupe Ramírez Coronado  
 Coordinadora General de Recursos Humanos  
 Secretaría de Hacienda

Dirección de Estructuras Orgánicas



**COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**  
**DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION**

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL INTERNO**



### 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 calendarios de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales		X
Planear las actividades de las instituciones	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		

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

**Roles reproductivos:** son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.

-Trabajo productivo:

El trabajo productivo se compone de aquellas actividades humanas que producen bienes y servicios y generan ingresos tanto en salario como de algún otro bien, que puede obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. El trabajo de las mujeres se considera improductivo porque no genera ingresos.

-Trabajo reproductivo:

Tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. El trabajo reproductivo se entiende en dos niveles principalmente: La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia.

Reproducción social: Mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos y normas, que incluye la crianza, la educación; alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización, y leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado. El trabajo reproductivo es fundamental para el desarrollo de toda la familia y de la sociedad, pero no se reconoce como trabajo porque generalmente no se paga y la mayoría lo desarrollan las mujeres.

-Trabajo de cuidado:

Todas las personas necesitamos de apoyo y cuidados, algunas más que otras. El trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo

remunerado. Este trabajo de cuidados tanto a niñas, niños y personas adultas o con enfermedades debe distribuirse en la familia, o ser apoyado por las empresas, el Estado y la sociedad en general, y participar de forma activa y responsable<sup>3</sup>

**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"> <li>1.- Ama de casa</li> <li>2.- Trabajos ligeros</li> <li>3.- Consentir y cuidar a los hijos</li> <li>4.- Evitar lugares impropios</li> <li>5.- Abstenerse de tener vicios</li> <li>6.- Vestirse adecuadamente</li> <li>7.- Darse a respetar</li> <li>8.- Administrar la economía del hogar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Mantener el hogar</li> <li>2.- Trabajar arduamente</li> <li>3.- Pagar la educación de los hijos</li> <li>4.- Ser ejemplo de los hijos</li> <li>5.- Tomar decisiones</li> <li>6.- Solucionar problemas</li> </ul>

<sup>3</sup> Organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. "Manual y caja de Herramientas de perspectiva de género PARA TALLERES COMUNITARIOS." <http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/>. 2018. organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. 01 de marzo de 2021 <http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/>.

### Ejercicio 3.3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

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

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Servidor público en H. Ayuntamiento		X
Limpieza en el hogar	X	
Servicio comunitario		X
Mantenimiento general del hogar	X	
Educación a los hijos	X	
Comerciantes	X	X
Creencias religiosas		X
Ganadería		X
Agricultura		X
Artesanía	X	
Lavar ropa	X	
Cocinar	X	
<b>5 MUNICIPIOS PRIORITARIOS</b>		
<b>Productivos:</b>		
Agricultura		X
Horticultura		X
Floricultura		X
Ganadería	X	
Comercio al por mayor		X
Comercio al por menor		X
Industria manufacturera (tortillerías, purificadores de agua, panadería, herrería, carpintería)		X
Servidores en la administración pública estatal	X	
Servidores en la administración pública municipal		X
Servicios educativos		X
Servicios de salud		X
Asociaciones u organizaciones religiosas	X	X
Servicios (salones de belleza, reparación electrónicos, talleres mecánicos, comedores)	X	X
Elaboración de artesanía (bordados, telar)	X	
Servicios de esparcimiento y cultural (casas de la cultura, auditorio)		X
<b>5 MUNICIPIOS PRIORITARIOS</b>		
<b>Reproductivos:</b>		
Mantenimiento y limpieza del hogar	X	
Cuidado de animales de traspatio	X	
Abastecimiento de leña	X	
Atención a los hijos (aseo, lavado de ropa, alimentación, cuidado de enfermedades)	X	

Preparación de alimentos	X	
Compra de despensa familiar	X	
Educación de los hijos	X	
Servicios religiosos católicos	X	

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

Recursos <sup>4</sup>	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	Son más oportunidades de acceso a empleo 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 Los contratos están asignados
Transporte	x	x		x	Traslado al personal que integra la Secretaría	Traslado al personal que integra la Secretaría	El chofer es un hombre por su experiencia en manejo	Por los horarios y la experiencia el chofer es un hombre
Capital Humano	x	x		x	Desempeño laboral	Desempeño laboral	Pocas mujeres en los puestos de decisión	Mayoría de hombres en los puestos de decisión
Recursos financieros	x	x		x	Remuneración	Remuneración	Pocas mujeres en puestos financieros	Mayoría de los hombres ocupan los puestos financieros
Vales de gasolina	x	x	x		Traslado a las distintas obras	Traslado a las distintas obras	La jefa de materiales de la secretaria de obras públicas es mujer	La mayor parte de los hombres ocupan los puestos de recursos materiales
Servicios de alimentos después del horario laboral	x	x	x		Por horarios extras se asegura la alimentación	Por horarios extras se asegura la alimentación	La jefa del Depto. de servicios es la encargada de autorizar el servicio de alimentación	La mayoría de los hombres ocupan los puestos en servicios generales
Vehículos	x	x		x	Herramienta de traslado	Herramienta de traslado	Pocas mujeres en puestos de adquisiciones	Mayoría de los hombres ocupan los puestos de adquisiciones

<sup>4</sup> **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

Dispensario medico	x	x	x		Servicios de primeros auxilios	Servicios de primeros auxilios	La jefa de Depto. de personal y métodos es la encargada de administrar el dispensario medico	La mayor parte de las mujeres han administrado el dispensario medico
Permiso de paternidad		x	x			Derecho al cuidado de los hijos en según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de los permisos de paternidad	
Permiso de maternidad	x		x		Derecho al cuidado de los hijos en según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas		La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de los permisos de paternidad	
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	x	x	x		Derecho al cuidado de los hijos en según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	Derecho al cuidado de los hijos en según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de los permisos	
Permiso en caso de fallecimiento	x	x	x		Derecho al duelo y atención de los tramites establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de chiapas	Derecho al duelo y atención de los tramites establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de los permisos	
Vacaciones	x	x	x		Derecho de suspensión temporal del trabajo según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	Derecho de suspensión temporal del trabajo según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de los permisos	
Aguinaldo	x	x	x		Gratificación por navidad de la prestación de un servicio por todo un año, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	Gratificación por navidad de la prestación de un servicio por todo un año, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de aplicarlo	

Estimulo del día del burócrata	x	x	x		Estimulo por ser trabajador de la administración pública, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	Estimulo por ser trabajador de la administración pública, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de aplicarlo	
Bono de útiles escolares	x	x	x		Estimulo por ser trabajador de la administración pública, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	Estimulo por ser trabajador de la administración pública, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas	La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de aplicarlo	
Bono de día de las madres	x		x		Estimulo por ser trabajador de la administración pública, según lo establecido en la ley de servicio civil y los municipios para el estado de Chiapas		La jefa del Depto. de nóminas y prestaciones laborales es la que tiene el control de aplicarlo	
Gel antibacterial	x	x	x		Herramienta de prevención del protocolo COVID	Herramienta de prevención del protocolo COVID	La jefa del Depto. de servicios es la encargada de autorizar la compra	La mayoría de los hombres ocupan los puestos en servicios generales
Cocinetas en las áreas de trabajo	x	x	x	x	Área de alimentación	Área de alimentación	La mayoría de las mujeres utilizan más el área de cocina	Pocos hombres le gusta involucrarse a la limpieza de la cocina
Sillas	x	x		x	Herramienta para laborar dentro de la oficina	Herramienta para laborar dentro de la oficina	Pocas mujeres son jefas de las áreas de inventario	El jefe de inventarios es el que administra los bienes de la secretaria
Escritorios	x	x		x	Herramienta para laborar dentro de la oficina	Herramienta para laborar dentro de la oficina	Pocas mujeres son jefas del área de inventario	El jefe de inventarios es el que administra los bienes de la secretaria
Servicios de café	x	x	x		Es un estímulo para el personal que participa en cursos, capacitaciones etc. Que coadyuva para el mejor desarrollo de sus actividades.	Es un estímulo para el personal que participa en cursos, capacitaciones etc. Que coadyuva para el mejor desarrollo de sus actividades.	La responsable de administrar los servicios de coffeebreak es la jefa de adquisiciones.	Por lo regular estos cargos son representados por hombres.
Servicio de agua para consumo humano	x	x	x		Es una obligación del patrón proveer insumos	Es una obligación del patrón proveer insumos	La responsable de administrar los servicios de agua para consumo	Por lo regular estos cargos son

					indispensables al personal.	indispensables al personal.	humano es la jefa de adquisiciones.	representados por hombres.
Limpieza del espacio de trabajo	x	x	x		Es una obligación del patrón mantener un ambiente laboral limpio y saludable.	Es una obligación del patrón mantener un ambiente laboral limpio y saludable.	La responsable de administrar los servicios de limpieza en los espacios de trabajo es la jefa de adquisiciones.	Por lo regular estos cargos son representados por hombres.
Chofer	x	x	x	x	Es una obligación del patrón proporcionar personal capacitado para el uso de vehículos oficiales.	Es una obligación del patrón proporcionar personal capacitado para el uso de vehículos oficiales.	La responsable de coordinar el personal para el apoyo de traslado de personal es la jefa de adquisiciones y el responsable del parque vehicular es el jefe de inventarios.	Por lo regular estos cargos son representados por hombres.
Viáticos	x	x		x	Es una obligación del patrón proporcionar provisiones para el desarrollo de su trabajo fuera de oficina.	Es una obligación del patrón proporcionar provisiones para el desarrollo de su trabajo fuera de oficina.	Pocas mujeres son titulares de las direcciones del control del recurso.	Tienen mas oportunidades de ocupar estos cargos de control de recursos.
Servicio de correspondencia	x	x	x		Servicio de entrega o gestión de entrega de documentos y/o paquetes a través de la dirección de recursos materiales.	Servicio de entrega o gestión de entrega de documentos y/o paquetes a través de la dirección de recursos materiales.	La responsable de proporcionar el servicio de correspondencia es la jefa de departamento de adquisiciones y servicios generales.	En su mayoría estos cargos son hombres.
Unidad interna de protección civil	x	x	x		La unidad interna es primero respondientes en cualquier contingencia, desastre en la dependencia.	La unidad interna es primero respondientes en cualquier contingencia, desastre en la dependencia.	La responsable de normar a la unidad interna de protección es la directora de recursos humanos y organizaciones.	La mayoría de estos cargos están normados por los hombres.
Comité a la nueva normalidad	x	x		x	Grupo de trabajo facultado para vigilar y prever todos los casos relacionados con el COVID-19.	Grupo de trabajo facultado para vigilar y prever todos los casos relacionados con el COVID-19.	Son pocas mujeres las que coordinan estos cargos de desicion.	El responsable de coordinar al grupo de trabajo en materia de COVID-19 es el coordinador de administración y finanzas.
Mantenimiento de edificios públicos	x	x		x	Servicio que se proporciona mantenimiento, restauración para los edificios de la administración pública.	Servicio que se proporciona mantenimiento, restauración para los edificios de la administración pública.	Son pocas mujeres las que coordinan estos cargos de decisión.	El responsable de coordinar al personal que presta el servicio es el jefe del departamento de edificios públicos.

Acceso para personas con capacidades diferentes	x	x	x		Son los accesos que cuenta al interior de la secretaria para facilitar a las personas con capacidades diferentes su movilidad.	Son los accesos que cuenta al interior de la secretaria para facilitar a las personas con capacidades diferentes su movilidad.	La jefa de departamento de adquisiciones y servicios generales es la encargada de vigilar y dar mantenimiento a estos accesos.	La mayor parte de estos cargos es representada por los hombres.
Comité de ética y conflicto de interés	x	x		x	Es un órgano plural que tiene por objeto el fomento de la Ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional de la secretaria.	Es un órgano plural que tiene por objeto el fomento de la Ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional de la secretaria.	Estos cargos están presididos por su mayoría hombres.	El presidente del comité está representado por el coordinador de administración y finanzas.
Espacios de estacionamiento	x	x	x		La secretaria cuenta con espacios suficientes para vehículos oficiales de trabajadores y de visitantes.	La secretaria cuenta con espacios suficientes para vehículos oficiales de trabajadores y de visitantes.	La jefa del departamento de adquisiciones y servicios generales es la responsable de administrar los espacios vehiculares.	Estos cargos son administrados por su mayoría hombres.
Capilla	x	x	x		La secretaria cuenta con espacio para el servicio religioso.	La secretaria cuenta con espacio para el servicio religioso.	La jefa del departamento de adquisiciones y servicios generales es la responsable del mantenimiento y servicio de este espacio.	Estos servicios siempre están administrados por hombres.
Salas de juntas	x	x		x	Es un servicio que proporciona la secretaria.	Es un servicio que proporciona la secretaria.	Pocas mujeres administran estos espacios.	El jefe de departamento de inventarios es el encargado de controlar este servicio.
Servicio de vigilancia	x	x	x		Es un servicio que proporciona la secretaria.	Es un servicio que proporciona la secretaria.	La jefa del departamento de adquisiciones y servicios generales es la responsable de proporcionar este servicio.	Estos servicios siempre están administrados por hombres.
Marco normativo	x	x		x	Es el conjunto de leyes, normas, reglamentos y procedimientos que regulan la funcionalidad de la secretaria.	Es el conjunto de leyes, normas, reglamentos y procedimientos que regulan la funcionalidad de la secretaria.	Estos cargos están presididos por su mayoría hombres.	El jefe de la unidad de asuntos jurídicos es el responsable del cumplimiento y aplicación del marco normativo de la secretaria.

Telefonía e internet	x	x		x	Es un servicio proporcionado por el patrón para el desarrollo de las actividades laborales.	Es un servicio proporcionado por el patrón para el desarrollo de las actividades laborales.	Estos cargos están presididos por su mayoría hombres.	El jefe de la unidad de informática es el responsable de administrar este servicio en la secretaria.
Buzón de quejas	x	x		x	Es un medio que brinda el comité de ética para que el trabajador emita sus quejas y sugerencias.	Es un medio que brinda el comité de ética para que el trabajador emita sus quejas y sugerencias.	Estos cargos están presididos por su mayoría hombres	El coordinador de administración y finanzas es el responsable de atender las quejas y sugerencias recibidas.
Bodegas	x	x	x		Espacios para el resguardo de materiales y archivos de la secretaria.	Espacios para el resguardo de materiales y archivos de la secretaria.	La responsable de las bodegas de la secretaria está a cargo de la Jefa de departamento de adquisiciones y servicios generales.	La mayoría de estos cargos son ocupados por hombres.
Espacios de recreación	x	x	x		Espacio para actividades recreativas para el esparcimiento y convivencia del personal	Espacio para actividades recreativas para el esparcimiento y convivencia del personal	La directora de recursos materiales es la encargada del mantenimiento de estos espacios.	En su mayoría estos cargos son ocupados por hombres.
Viveros	x	x		x	Espacio dedicado al cultivo y producción de plantas para la mejora de las áreas verdes de la secretaria	Espacio dedicado al cultivo y producción de plantas para la mejora de las áreas verdes de la secretaria	Este cargo nunca ha sido ocupado por mujeres	El jefe de departamento de edificios públicos es el responsable del funcionamiento del vivero
Insumos de papelería y oficina	x	x	x		El patrón tiene la obligación de proporcionar estos insumos para el desarrollo laboral	El patrón tiene la obligación de proporcionar estos insumos para el desarrollo laboral	La directora de recursos materiales es la encargada de proporcionar estos insumos.	En su mayoría estos cargos son ocupados por hombres.
<b>Cuántas Mujeres tienen acceso:</b>	<b>43</b>							
<b>Cuántos Hombres tienen acceso:</b>	<b>42</b>							
<b>Cuántas Mujeres tienen el control:</b>	<b>27</b>							
<b>Cuántos Hombres tienen el control:</b>	<b>19</b>							

### Ejemplo de recursos

Vales de gasolina	Servicio de agua para consumo humano	Memorias USB	Reglamentos
Servicios de alimentos después del horario laboral	Limpieza del espacio de trabajo	Proyector	Manuales
Vehículos	Chofer	Aromatizantes	Protocolos
Dispensario medico	Viáticos	Llantas	Telefonía e internet
Permiso de paternidad	Servicio de correspondencia	Unidad interna de protección civil	Buzón de quejas
Permiso de maternidad	Cursos de actualización	Comité a la nueva normalidad	Bodegas
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	Cursos de especialización	Mantenimiento de edificios públicos	Espacios de recreación
Permiso en caso de fallecimiento	Programa presupuestario	Acceso para personas con discapacidad	Toma de decisiones con quien comprar insumos
Vacaciones	Papel higiénico	Pantallas de proyección	Cafetera
Aguinaldo	Galletas	Comité de ética y conflicto de interés	Proyectos de inversión para la obra publica
Estimulo del día del burócrata	Refrescos	Espacios de estacionamiento	Viveros
Bono de útiles escolares	Servilletas	Capilla	
Bono de día de las madres	Lapicero	Igualdad salarial	
Gel antibacterial	Engrapadoras	Salas de juntas	
Cocinetas en las áreas de trabajo	Perforadoras	Contenedores de basuras	
Sillas	Sellos	Servicio de vigilancia	
Computadoras	Hojas	Ratificación del presupuesto	
Escritorios	Tintas	Normas presupuestales	
Servicios de café	Uniformes	Leyes	

**Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.**  
(Con qué recursos cuenta los espacios los espacios comunitarios y ciudades).

Recursos <sup>5</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Unidades medicas	X	X		X	Atención de la salud sexual y reproductiva, salud en general.	Atención a enfermedades crónico degenerativas, etc.	No deciden el fin de los recursos; pocas son las profesionistas que participan en el diseño y la construcción de ambientes armónicos desmedicalizados.	La mayoría son los que dirigen las obras, son los administradores de los recursos.
Espacios deportivos	X	X		X	La multiplicidad de espacios que acogen las distintas actividades deportivas para la prevención de enfermedades	Constituyen el espacio para que los jóvenes tengan herramientas de distracción sanamente	Pocas mujeres son las responsables de administrar los espacios deportivos	Están mejor entrenados para el mantenimiento
Parques	X	X		X	Espacio natural o semi-natural que puede estar situado en el interior de una población y se utiliza para esparcimiento y recreo de los ciudadanos.	Lugar de recreación	Pocas mujeres son las encargadas de administrar y vigilar los parques	Tienen más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Patrimonio y monumento histórico	X	X		X	Fomento a la cultura	Fomento a la cultura	Pocas mujeres son las administradoras del patrimonio histórico	La mayoría de los hombres son administradores del patrimonio histórico
Mercados	X	X		X	Lugar público con tiendas o puestos de venta donde se	Lugar donde se comercia los	Pocas mujeres son las administradoras	Tienen más oportunidades de ser los administradores

<sup>5</sup> **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

					comercia, en especial con alimentos y otros productos de primera necesidad	productos de primera necesidad	de los mercados en los municipios	
Centrales de abasto	X	X		X	Es una unidad comercial de distribución de productos alimenticios, que proporciona a la población servicios de abastecimiento de productos básicos al mayoreo.	Instalaciones que permiten concentrar los productos provenientes de diferentes centros de producción, para después surtir de éstos a los comerciantes.	Las mujeres no participan en la administración y en los tratos con los vendedores de productos.	Tienen más oportunidades para la administración y negociación con los vendedores, porque la mayoría son hombres.
Tianguis	X	X	X	X	Bazar al aire libre que se realiza tradicionalmente en ciertos días de mercado en un pueblo o barrio	Ventas tradicionales realizadas en ciertos días	No participan en la toma de decisiones administrativas.	Deciden desde la integración hasta el funcionamiento del tianguis.
Rastro	X	X		X	Instalaciones dedicadas al sacrificio de animales, proceso de envasado, empacado, refrigerado o industrializado y que están sujetos a regulación	Lugar donde se sacrifican animales y que se encuentran regulados	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para la administración y vigilancia
<b>Cuántas Mujeres tienen acceso:</b>	8							
<b>Cuántos Hombres tienen acceso:</b>	8							
<b>Cuántas Mujeres tienen el control:</b>	2							
<b>Cuántos Hombres tienen el control:</b>	8							

### Lista de recursos

Monumentos arqueológicos	hospitales	Rastro	
Monumentos históricos	clínicas	Calles	
Monumentos artísticos	Centro de salud	Aeropuertos	
Ruinas prehispánicas	Mercados	Puertos	
Monumentos coloniales	Centro de abastos	Centros turísticos	
Sitios históricos	Baños ecológicos		
Plazas típicas	Asistencia social		
Unidad deportiva	Piso firme		
Electrificación	Agua potable		
Museos	Drenaje		
Parques	Alcantarillado		
Jardines	Estufas ecológicas		
Zonas arboladas	Alumbrado público		
Viveros	Rellenos sanitarios		
Obras de ornato	Canchas		
Asilos	Salón de usos múltiples		
Imagen urbana	Auditorios		

**Reflexionemos.....**

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

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

R.- Si

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

R.- A mujeres

**¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?**

R.- La inseguridad

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

R.- Si

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

R.- en mujeres menor oportunidad laboral y en los hombres hay mayor competitividad

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

R.- Si

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

R.- falta de oportunidades

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

R.- mejorar sus condiciones de vida.

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

R.- creación de la unidad de enlace de igualdad de género y su plan de trabajo.

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

R.- inclusión del lenguaje e igualdad de género.

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

R.- incluir el lenguaje incluyente.

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

R.- acorto plazo: conocimiento

Mediano plazo: concientización de la igualdad de genero

Largo plazo: sensibilización de igualdad de genero

**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.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atención a la ciudadanía</li> <li>2. Recepcionista</li> <li>3. Secretaria</li> <li>4. Archivista</li> <li>5. Redacción de oficios, memorándum y tarjetas informativas.</li> <li>6. Atención telefónica</li> <li>7. Fotocopiar y escanear</li> <li>8. Engargolar trabajos</li> <li>9. Servir el Coffe break en las reuniones</li> <li>10. Control de archivos</li> <li>11. Control de agenda</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor oferta de empleo</li> <li>2. Toma de decisión</li> <li>3. Oportunidad para ascender a un cargo</li> <li>4. Trabajo operativo</li> <li>5. Realización de actividades sustantivas</li> </ol>

Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<p>Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.</p>	<p>Constitución Política del Estado de Chiapas</p> <p>Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p> <p>Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas</p> <p>Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas.</p> <p>Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas</p>	<p>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>Norma Mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</p> <p>Norma oficial mexicana nom-046-ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. criterios para la prevención y atención</p>	<p>Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED).</p> <p>Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).</p> <p>Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV).</p> <p>Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)</p>	<p>Reglamento normativo interno</p> <p>Manual de Inducción</p> <p>Manual de Organización</p> <p>Manual de Procedimiento</p> <p>Reglas de operación de proyectos, proyectos</p> <p>Lineamientos</p> <p>Decretos</p>

### Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	<b>Nombre del proyecto</b>	<b>Promover y fortalecer la igualdad entre personas para incorporar la perspectiva de género al interior de la Secretaría.</b>
2	<b>Unidad responsable</b>	Dirección de Recursos Humanos y Organización.
3	<b>Programa/s presupuestario/s</b>	Programa de modernización de edificios y espacios públicos.
4	<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>	<b>Objetivo 5:</b> Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
3	<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
	<b>Política Transversal</b>	Igualdad de género
	<b>Eje 2</b>	Bienestar social
	<b>Tema 2.1</b>	Desarrollo Integral social
	<b>Política Pública 2.1.2</b>	Sociedad incluyente
	<b>Programa sectorial: estrategia 2.1.2.2</b>	Promover la Igualdad de Género

**Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024**

**Objetivo Estratégico**

**1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.**

Eje estratégico	Línea de acción
1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.	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.

**Objetivo Estratégico**

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

Eje estratégico	Línea de acción
3.2 Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya a su acceso a la seguridad social.	3.2.1 Implementar estrategias y políticas públicas para garantizar contar con proyectos de agua, alcantarillado sanitario y letrinas ecológicas (saneamiento) de forma coordinada entre los dos órdenes de gobierno para contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes.
3.2 Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya a su acceso a la seguridad social.	3.2.2 Fomentar la construcción de espacios comunitarios de ocio y convivencia para mujeres y niñas, incorporando actividades deportivas, artísticas, culturales y recreativas que disminuyan la reproducción de estereotipos sexistas y su inclusión en espacios públicos.

**Objetivo Estratégico**

**4 Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.**

Eje estratégico	Línea de acción
4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.	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 mecanismos de justicia para las mujeres.

**Objetivo Estratégico**

**6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes**

Eje estratégico	Línea de acción
6. 1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.	6.1.6 Promover que en el Programa de Infraestructura Básica para la Atención de los Pueblos Indígenas incluyan las demandas de las mujeres, niñas y adolescentes indígenas, incorporando la interseccionalidad, la inclusión y la perspectiva de género sobre todo en la electrificación, agua potable, caminos, drenaje y saneamiento y todas aquellas acciones que contribuyan a disminuir las brechas de la desigualdad.
6. 1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.	6.1.7 Impulsar la construcción de espacios de ocio para las mujeres, niñas y adolescentes que fomenten la reconstrucción social, personal, la cohesión social, la vivencia en comunidad y la calidad de vida.
6. 1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.	6.1.14 Generar mapas que permitan cruzar la incidencia geográfica de delictiva con la ejecución de obras e instalaciones necesarias para introducir y dotar del servicio de energía eléctrica, pavimentación, reestructuración, ordenamiento de espacios públicos.

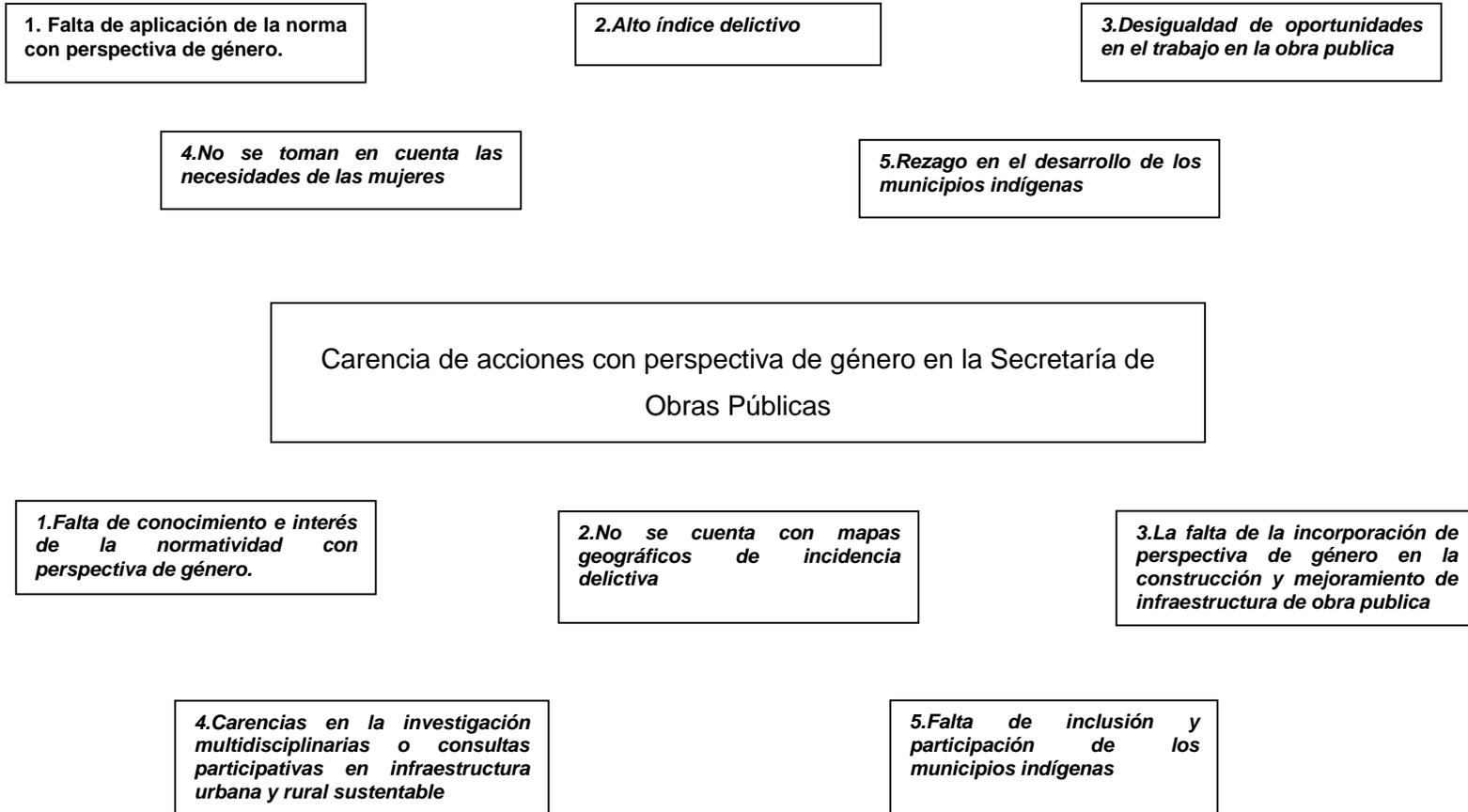
<p>6.2 Fomentar la organización comunitaria para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que abonen a la construcción de la paz, seguridad ciudadana y ambiental para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.2.1 Fomentar estrategias para fortalecer las iniciativas productivas y económicas alternativas a la pesca a grupos de mujeres organizadas de las zonas costeras, tales como el turismo rural comunitario, con sentido local e incluyente, perspectiva de género, interseccionalidad, con pertinencia cultural y enfoque territorial a fin de fomentar una cultura de paz y la participación activa de jóvenes.</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>6.2.5 Impulsar el desarrollo de capacidades, organización y liderazgo de mujeres para construir procesos comunitarios para la paz, la sostenibilidad ambiental y gestión de riesgos en pueblos y comunidades, con énfasis en aquellos con altos índices delictivos o vulnerabilidad al cambio climático.</p>
<p>6.3 Impulsar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.3.1 Promover la incorporación de la perspectiva de género en la construcción, mejoramiento de infraestructura, electrificación y alumbrado público a fin que el tránsito sea seguro para las mujeres, niñas y adolescentes en los espacios públicos, y en zonas con altos índices de marginación, delitos o degradación ambiental.</p>
<p>6.3 Impulsar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.3.2 Promover auditorías de seguridad liderado por mujeres como una herramienta práctica que puede ser usado por diferentes grupos de mujeres para verificar, evaluar y documentar la calidad de los diferentes entornos sociales con perspectiva de género para la seguridad ciudadana.</p>
<p>6.3 Impulsar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.3.3 Impulsar el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento de los vehículos del transporte público, implementación de proyectos de espacios públicos, equipamiento urbano, proyectos de movilidad y conectividad, a fin de que sean seguros, inclusivos y accesibles para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>

<p>6.3 Impulsar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.3.6 Impulsar la recuperación social de espacios públicos mediante proyectos sociales, deportivos, recreativos y de seguridad para que las mujeres, niñas y adolescentes puedan gozar de lugares seguros para la convivencia en zonas con altos índices de marginación o delitos.</p>
<p>6.3 Impulsar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.3.7 Promover la realización de investigaciones multidisciplinarias o consultas participativas para el diseño de infraestructura urbana y rural sustentable con enfoque de seguridad ciudadana, perspectiva de género y pertinencia cultural e interseccionalidad que incorpore los derechos de mujeres adultas mayores, mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, niñas, niños y adolescentes.</p>

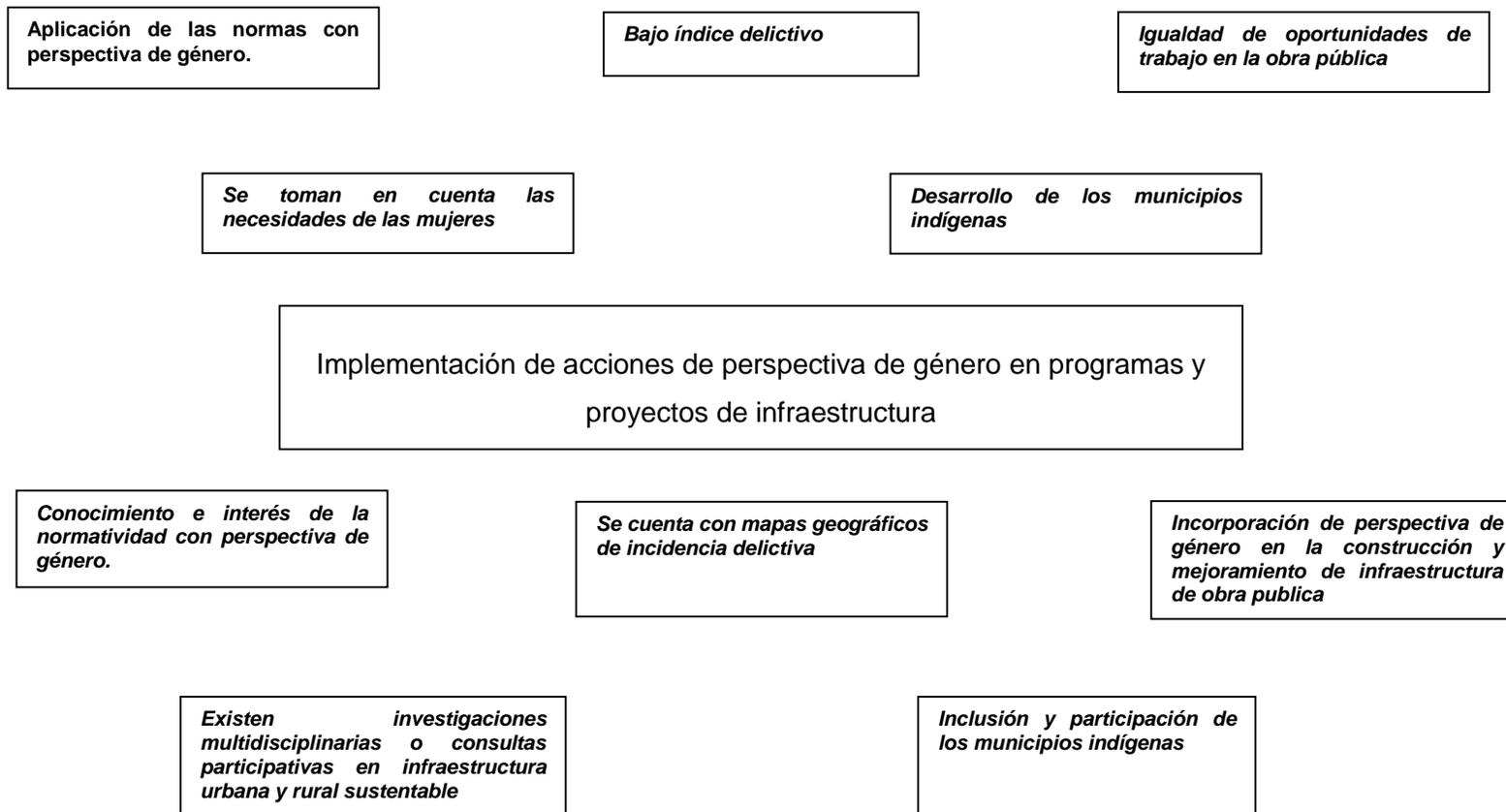
**Propósito institucional:** Lograr que el personal de la Secretaría incorpore la perspectiva de igualdad de género.

**Descripción del proyecto:** Implementación de capacitaciones y/o talleres, con la finalidad de fortalecer el conocimiento en materia de igualdad de género, evitando cualquier forma de discriminación al interior de la Secretaría

Árbol de problemas:



**Árbol de objetivos:** La Secretaría de Obras Públicas reconoce la perspectiva de género.



**Objetivo.** Promover la igualdad de género en la Secretaría.

**Árbol de problemas:** Carencia de acciones con perspectiva de género en la Secretaría de Obra Pública.

<b>C</b>	<i>Falta de conocimiento e interés de la normatividad con perspectiva de género.</i>
<b>E</b>	<i>Falta de aplicación de la norma con perspectiva de género.</i>
<b>C</b>	<i>No se cuenta con mapas geográficos de incidencia delictiva</i>
<b>E</b>	<i>Alto índice delictivo</i>
<b>C</b>	<i>La falta de la incorporación de perspectiva de género en la construcción y mejoramiento de infraestructura de obra pública</i>
<b>E</b>	<i>Desigualdad de oportunidades en el trabajo en la obra pública</i>
<b>C</b>	<i>Carencias en la investigación multidisciplinarias o consultas participativas en infraestructura urbana y rural sustentable</i>
<b>E</b>	<i>No se toman en cuenta las necesidades de las mujeres</i>
<b>C</b>	<i>Falta de inclusión y participación de los municipios indígenas</i>
<b>E</b>	<i>Rezago en el desarrollo de los municipios indígenas</i>

**Árbol de objetivos:** Implementación de acciones de perspectiva de género en programas y proyectos de infraestructura.

<b>M</b>	<i>Conocimiento e interés de la normatividad con perspectiva de género.</i>
<b>F</b>	<i>Aplicación de las normas con perspectiva de género.</i>
<b>M</b>	<i>Se cuenta con mapas geográficos de incidencia delictiva</i>
<b>F</b>	<i>Bajo índice delictivo</i>
<b>M</b>	<i>Incorporación de perspectiva de género en la construcción y mejoramiento de infraestructura de obra pública</i>
<b>F</b>	<i>Igualdad de oportunidades de trabajo en la obra pública</i>
<b>M</b>	<i>Existen investigaciones multidisciplinarias o consultas participativas en infraestructura urbana y rural sustentable</i>
<b>F</b>	<i>Se toman en cuenta las necesidades de las mujeres</i>
<b>M</b>	<i>Inclusión y participación de los municipios indígenas</i>
<b>F</b>	<i>Desarrollo de los municipios indígenas</i>

**Objetivo**

No. Objetivo		Objetivo institucional							
1		Realizar acciones al interior de la Secretaría para la promoción y fortalecimiento de la igualdad de género.							
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	<i>Contribuir a la conformación de una sociedad incluyente, mediante la aplicación de políticas con perspectiva de género.</i>	<i>Porcentaje de implementación de las normas con perspectiva de género.</i>	<i>Número de Personal capacitadas / Número total de Personas en plantilla</i>	<i>0 / 835</i>	<i>662 (79%)</i>	<i>Gestión y eficacia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Listados de participación, bases de datos de capacitación es.</i>	<i>Existe la metodología suficiente para efectuar las capacitaciones de perspectiva de género.</i>
<b>Propósito</b>	<i>La Secretaría cuenta con acciones con perspectiva de género.</i>	<i>Porcentaje de acciones realizadas en materia de perspectiva de género.</i>	<i>Número de acciones realizadas / Número total de acciones programadas</i>	<i>0 / 5</i>	<i>5 (100%)</i>	<i>Gestión y eficacia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>POA (Programa Operativo Anual), Informes de Incidencia delictiva, Sistemas de Información y registros internos.</i>	<i>Normativa vigente en la perspectiva de Género.</i>

<b>Componentes</b>	Capacitaciones realizadas	Porcentaje de capacitaciones	Número de capacitaciones realizadas / Número total de capacitaciones programadas	0/11	100	Gestión y eficacia	Porcentaje	Registros, constancias, informes	Se cuenta con espacio adecuado, información validada, participación de empresas, sistema informático óptimo y condiciones ambientales y sociales óptimas.
	Estudio urbano con perspectiva de género elaborados	Porcentaje de Estudio urbano con perspectiva de genero	Número de Estudios urbanos con perspectiva de género elaborados / Número total de Estudios urbanos con perspectiva de género programados	0/1	100	Gestión y eficacia	Porcentaje	Publicación oficial en la pagina de Secretaria de Obras Publicas	Se cuenta con personal capacitado y sistemas informáticos óptimos para la elaboración del estudio
	Obras realizadas.	Porcentaje de municipios.	Número de municipios atendidos / Número total de municipios indigenas	0/55	100	Gestión y eficacia	Porcentaje	Programa Operativo Anual (POA)	Las condiciones ambientales y sociales son óptimas para la ejecución de las obras.
<b>Actividades</b>	Realización de capacitaciones para el conocimiento de	Porcentaje de capacitaciones.	Número de capacitaciones realizadas / Número total de	0/10	100		Porcentaje	Registros y constancias.	Existe un espacio adecuado

	<i>la normatividad de igualdad de género.</i>		<i>capacitaciones programadas.</i>			<i>Gestión y eficacia</i>			<i>para realizar la actividad.</i>
	<i>Realización del mapa de incidencia delictiva.</i>	<i>Porcentaje de Municipios con alta incidencia delictiva.</i>	<i>Número de Municipios atendidos / Número total de Municipios Focalizados</i>	<i>0/7</i>	<i>100</i>	<i>Gestión y eficacia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Informe de Incidencia delictiva.</i>	<i>Se tiene información validada de la violencia.</i>
	<i>Incorporación de perspectiva de género en la construcción y mejoramiento de infraestructura de la obra pública.</i>	<i>Porcentaje de capacitaciones.</i>	<i>Número de capacitaciones realizadas / Número total de capacitaciones programadas.</i>	<i>0/1</i>	<i>100</i>	<i>Gestión y eficacia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Registros y constancias.</i>	<i>Disposición de la participación de las empresas.</i>
	<i>Elaboración de Estudio urbano con perspectiva de género.</i>	<i>Porcentaje de Estudios urbanos</i>	<i>Número de Estudios urbanos elaborados / Número Total de estudios urbanos programados</i>	<i>0/1</i>	<i>100</i>	<i>Gestión y eficacia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Publicación oficial en la página de Secretaría de Obras Públicas.</i>	<i>Se cuenta con personal capacitado y sistemas informáticos óptimos para la elaboración del estudio.</i>
	<i>Inclusión de los municipios indígenas.</i>	<i>Porcentaje de obras ejecutadas en Municipios Indígenas.</i>	<i>Número de Municipios Indígenas atendidos / Número total de municipios indígenas del Estado.</i>	<i>0/48</i>	<i>100</i>	<i>Gestión y eficacia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>POA (Programa Operativo Anual)</i>	<i>Las condiciones ambientales y sociales permiten la ejecución de la obra.</i>

### INDICADORES

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador <sup>6</sup>	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
1	1	<b>Fin</b>	Porcentaje de contribución de aplicación de las normas de igualdad de género.	Número de Personal capacitadas	662	0	58	302	302	0
				Número total de Personas en plantilla	835	0	835	835	835	835
1	1	<b>Propósito</b>	Porcentaje de acciones realizadas en materia de igualdad de género.	Número de acciones realizadas	5	0	0	0	5	5
				Número total de acciones programadas	5	0	0	0	5	5
1	1	<b>Componente</b>	Porcentaje de capacitaciones.	Número de capacitaciones realizadas	11	0	4	4	3	11
				Número total de capacitaciones programadas	11	0	4	4	3	11
	2		Porcentaje de Estudio urbano con perspectiva de genero	Número de Estudios urbanos con perspectiva de género elaborados	1	0	0	1	0	1
				Número total de Estudios urbanos con perspectiva de género programados	1	0	0	1	0	1
	3		Porcentaje de municipios.	Número de municipios atendidos	55	0	0	30	25	55
				Número total de municipios indígenas	55	0	0	30	25	55

<sup>6</sup>Indicador 1: mide (interpretación del fin)

1	1	<b>Actividad</b>	<i>Porcentaje de capacitaciones.</i>	<i>Número de capacitaciones realizadas</i>	10	0	4	4	2	10
				<i>Número total de capacitaciones programadas.</i>	10	0	4	4	2	10
1	1	<b>Actividad</b>	<i>Porcentaje de Municipios con alta incidencia delictiva.</i>	<i>Número de Municipios atendidos</i>	7	0	0	3	4	7
				<i>Número total de Municipios Focalizados</i>	7	0	0	3	4	7
1	1	<b>Actividad</b>	<i>Porcentaje de capacitaciones.</i>	<i>Número de capacitaciones realizadas</i>	1	0	0	0	1	1
				<i>Número total de capacitaciones programadas</i>	1	0	0	0	1	1
1	1	<b>Actividad</b>	<i>Porcentaje de Estudios urbanos.</i>	<i>Número de Estudios urbanos elaborados</i>	1	0	0	1	0	1
				<i>Número Total de estudios urbanos programados</i>	1	0	0	1	0	1
1	1	<b>Actividad</b>	Porcentaje de obras ejecutadas en Municipios Indígenas.	<i>Número de Municipios Indígenas atendidos</i>	48	0	0	27	21	48
				<i>Número total de municipios indígenas del Estado.</i>	48	0	0	27	21	48

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

**Personas beneficiarias totales**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor Público	835	Fem.	260	260		260				260		
		Masc.	575	575		575				575		

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Realización de capacitaciones para el conocimiento de la normatividad de igualdad de género)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor Público	835	Fem.	260	260		260				260		
		Masc.	575	575		575				575		

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Realización del mapa de incidencia delictiva)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Habitantes	1,224,932	Fem.	642,834	642,834		642,834				642,834		
		Masc.	582,098	582,098		582,098				582,098		

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Incorporación de perspectiva de género en la construcción y mejoramiento de infraestructura de la obra pública)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Contratistas	119	Fem.	62	62		62				62		
		Masc.	57	57		57				57		

**Actividad que determina la o el beneficiario. (elaboración de estudio urbano con perspectiva de género)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
habitantes	5,543,828	Fem.	2,837,881	1,424,161	1,398,529	4,770,598	745,048	301,866	822,096	1,039,900	46,632	316,623
		Masc.	2,705,947	1,318,646	1,402,493	4,800,878	714,600	283,286	797,471	991,390	45,281	287,524

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Inclusión de los municipios indígenas)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Habitantes	2,070,919	Fem.	1,060,288	530356	529922	389868	670420		1,060,288			
		Masc.	1,010,631	505517	505114	371609	639022		1,010,631			

### Matriz de Responsabilidades

Acciones		Órgano/Es Responsable/s	Plazo	Indicador
1	Realización de capacitaciones para el conocimiento de la normatividad de igualdad de género. (En materia de perspectiva de género)	Dirección de Recursos Humanos y Organización	Corto	Porcentaje de capacitaciones.
2	Realización del mapa de incidencia delictiva. (pavimentación calles, avenidas y alumbrado público)	Dirección de Planeación y Programación	Mediano	Porcentaje de Municipios con alta incidencia delictiva.
3	Incorporación de perspectiva de género en la construcción y mejoramiento de infraestructura de la obra pública. (Capacitación para integrar la perspectiva de género en las obras)	Unidad de Enlace de Igualdad de Género	Mediano	Porcentaje de capacitaciones.
4	Elaboración de Estudio urbano con perspectiva de género. (Documento de análisis de perspectiva de género en el diseño de desarrollo urbano, reuniones de trabajo y validación con la Secretaría de Igualdad de Género y la publicación del estudio)	Dirección de Desarrollo Urbano	Corto	Porcentaje de Estudios urbanos
5	Inclusión de los municipios indígenas (Ejecutar obras en 48 municipios del Estado)	Dirección de Planeación y Programación	Mediano	Porcentaje de obras ejecutadas en Municipios Indígenas.

Validado	Vo Bo
<p style="text-align: center;"><b>Lic. Ángel Carlos Torres Culebro</b> Secretario de Obras Públicas</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lic. Octavio Gutiérrez Suárez</b> Coordinador de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés</p>

#### ÁREAS ADMINISTRATIVAS INVOLUCRADAS EN LA INTEGRACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

Unidad de Enlace de Igualdad de Género:	Rubrica:	Subsecretaría de Planeación y Programación:	Rubrica:
<p><b>C.P. Rosa María Aguilar Pérez</b> Directora de Recursos Humanos y Organización y Titular de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Secretaría</p>		<p><b>L.A.E. Celso Clemente Márquez</b> Director de Planeación y Programación</p>	
		<p><b>Ing. Luis Obdulio Pérez Orantes</b> Jefe del Depto. de Planeación Sectorial</p>	

**ÁREAS ADMINISTRATIVAS INVOLUCRADAS EN LA INTEGRACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO**

Unidad de Enlace de Igualdad de Género:	Rubrica:	Subsecretaría de Planeación y Programación:	Rubrica:
<p><b>L.A. Lorena del Rocío González Camas</b> Jefa del Departamento de Adquisiciones y Servicios Generales y Responsable de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría</p>		<p><b>Lic. Julio César Cortes Rodas</b> Director de Control y Evaluación</p>	
		<p><b>Ing. Alber Noel Martínez Hidalgo</b> Jefe del Depto. de Evaluación Presupuestal y Sectorial</p>	
<p><b>L.A.E. Efrén de Jesús de la Cruz León</b> Jefe del Departamento de Programación y Presupuesto y Responsable de Presupuestos Públicos, Estadística, Monitoreo y Evaluación de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría</p>		<p><b>C.P. Manuel de Jesús Gómez Molina</b> Jefe del Depto. de Cuenta Pública</p>	

### ÁREAS ADMINISTRATIVAS INVOLUCRADAS EN LA INTEGRACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Proyectos:	Rubrica:	Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Proyectos:	Rubrica:
<b>Arq. José Antonio Villanueva Santiago</b> Director de Desarrollo Urbano		<b>Arq. María Fernanda Chang Muñoa</b> Jefa del Depto. de Estudios y Programas de Desarrollo Urbano	
		<b>Biól. Ruth Jiménez Cruz</b> Técnico "C"	
<b>Coordinación de Administración y Finanzas:</b>			
<b>C.P. Javier Walter Avendaño Córdova</b> Director de Presupuesto y Contabilidad		<b>Lic. Mariela Irene Coutiño Pola</b> Jefa del Depto. de Personal y Métodos	

DOMICILIO:  
 Unidad Administrativa, Edificio A, Colonia Maya, C.P. 29010  
 TEL.: 961 6187550  
 Ext: 30650 y 30405  
 MAIL:  
[rosy\\_aguilar\\_97@hotmail.com](mailto:rosy_aguilar_97@hotmail.com)  
[coutinoirene@gmail.com](mailto:coutinoirene@gmail.com)