

PROGRAMA DE TRABAJO 2022.

Unidad de Enlace de Igualdad de Género.

Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Septiembre de 2022.

Propuesta para realizar un plan de trabajo que incorpore la perspectiva de género y contribuir a disminuir las brechas de desigualdad en su institución.

La UNICEF ha generado objetivos de desarrollo sostenible dentro de las cuales contempla el objetivo 5 denominado, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, lo anterior, derivado a que la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Durante las últimas décadas se ha conseguido algunos avances donde hay más niñas escolarizadas y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. Pese a estos logros aún hay dificultades porque las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses.

Cabe mencionar que en Chiapas desde nuestra constitución se establece en su artículo 8 fracción I que se debe garantizar que todas las personas son iguales ante la ley y que no habrá diversidad de tratamiento por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política posición económica, origen étnico o social, lugar de nacimiento, o de cualquier otra índole o condición.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, contenido en los diversos tratados internacionales de los cuales el Estado mexicano es parte, garantiza la igualdad de trato y oportunidades, manejando como valores centrales la no discriminación y la igualdad. A lo largo de la historia, nuestro país se ha visto cuestionado en el aspecto de reconocimiento, protección y garantía de este derecho entre los diversos grupos sociales, con especial atención en lo referente a los derechos de las mujeres. Razón por la cual, no obstante, de contar con una gama amplia de ordenamientos legales que garantizan el derecho a la igualdad, es necesario impulsar políticas públicas encaminadas a fomentar en los diversos miembros de la sociedad una cultura incluyente y con igualdad de trato y oportunidades bajo los principios de respeto, tolerancia y no discriminación. Ante ello es necesario que todos los operadores políticos al igual que la sociedad asuman los mandatos derivados de dichos compromisos internacionales, para hacer toda una realidad los anhelos de igualdad emanados de tales acuerdos.

Como consecuencia de estar labor que ha tenido a bien instaurar unidades de igualdad de género al interior de las diversas dependencias de la Administración Pública Estatal las cuales son especializados e impulsados por la Secretaría de





Igualdad de Género dichas unidades tienen la encomienda de establecer, promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género, así como asegurar la igualdad sustantiva e inclusiva social de hombres y mujeres conforme a las políticas públicas institucionales.

Por lo anterior, como parte de las funciones de las unidades, se presenta a continuación la evaluación de las acciones institucionales actuales para generar estrategias que impulsen y orienten la planeación de programas con enfoque de género que pudiesen ser evaluadas, desembocando en la generación de políticas públicas a favor de la igualdad de género

Política Transversal:

Son los mecanismos indispensables y necesarios para lograr la igualdad de **género**. Es el conjunto de acciones normativas, educativas, sociales, **políticas**, económicas e ideológicas que promueven la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, con todas sus diversidades, de forma ordenada, sistemática, progresiva y verificable.

A continuación, presentamos, ejercicios 4 ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación.

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a sanitarios dentro de la institución	Seguridad Higiene Tranquilidad	Afecciones de salud.	Tranquilidad	Mayor distancia	Seguridad Higiene Tranquilidad	Mayor distancia
	Agua embotellada disponible	Tranquilidad Seguridad	Crea conflicto por afecciones de salud.	Seguridad Tranquilidad	Preferencia de consumo para otros.	Tranquilidad Seguridad	Preferencia de consumo para otros.
	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	Camionar más	Seguridad Confianza	Miedo
Económicos	Papel higiénico disponible	Seguridad Higiene Tranquilidad	Afecciones de salud.	Poco importante en su mayoría.	Afecciones de salud.	Seguridad Higiene	Afecciones de salud.
	Salarios	Tranquilidad Seguridad	Desigualdad en los salarios	Tranquilidad Seguridad	No alcanza en sus hogares por ser única fuente de ingreso	Tranquilidad Seguridad	No alcanza en sus hogares por ser única fuente de ingreso
	Apoyos de gasolina para gestiones	Tranquilidad Seguridad Ejecución de labores	Desigualdad en apoyo de esta índole	Tranquilidad Seguridad Ejecución de labores	Mayor realización de actividades o con mayor distancia	Tranquilidad Seguridad Ejecución de labores	Mayor realización de actividades o con mayor distancia
Sociales	Váticos disponibles	Tranquilidad Seguridad Ejecución de labores	Desigualdad en apoyo de esta índole	Tranquilidad Seguridad Ejecución de labores	Mayor realización de actividades o con mayor distancia	Tranquilidad Seguridad Ejecución de labores	Mayor realización de actividades o con mayor distancia
	Bono por día de la madre	Reconocimiento Aprecio Seguridad	Desestimación por no ser madre	Tranquilidad	Desestimación por no recibir ningún bono por ser padre	Reconocimiento Aprecio Seguridad	Desestimación por no recibir ningún bono
	Ser de la tercera edad	Descanso Continuidad Labor	Relevado a actividades menores Sentirse propensos a despidido	Descanso Continuidad Labor	Relevado a actividades menores Sentirse propensos a despidido	Descanso Continuidad Labor	Relevado a actividades menores Sentirse propensos a despidido
	Celebración de eventos católico	Fe Celebración Tranquilidad Aprecio	Falta de respeto por no celebrar eventos importantes de otras religiones	Fe Celebración Tranquilidad Aprecio	Falta de respeto por no celebrar eventos importantes de otras religiones	Fe Celebración Tranquilidad Aprecio	Falta de respeto por no celebrar eventos importantes de otras religiones

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

Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

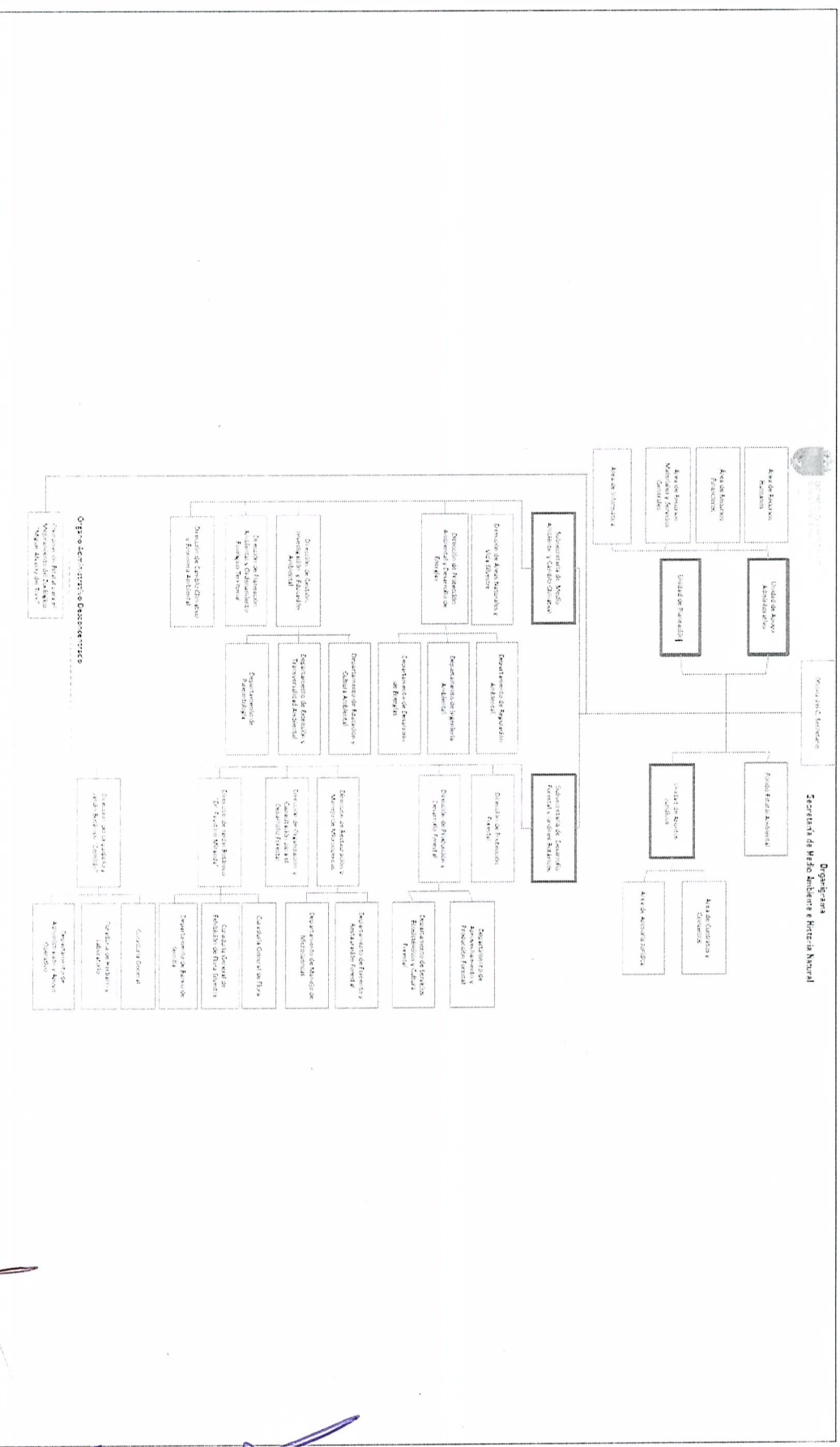
Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Donación de plantas forestales y nativas	Reforestación de parques recreativos	Reducción de zonas sin arbolado	Reforestación de parques recreativos Reducción de zonas sin arbolado
	Conservación de Áreas Naturales Protegidas	Mejoramiento de la calidad del aire	Apreciación de mayor diversidad biológica	Mejoramiento de la calidad del aire Apreciación de mayor diversidad biológica
Económicos	Entrega de apoyos	Preservación de áreas naturales	Preservación de áreas naturales	Preservación de áreas naturales
	Plantaciones Forestales	Mayor aprovechamiento forestal	Mayores ingresos	Mayor aprovechamiento forestal
Sociales	Educación ambiental	Concientización ambiental a nivel general	Mayor labor de hogar	Desarrollo de mejores estrategias para el aprovechamiento de residuos	Mayores actividades en el hogar	Desarrollo de mejores estrategias para el aprovechamiento de residuos Concientización ambiental a nivel general
		Reducción de basura en el hogar				Reducción de basura en el hogar
Políticas	Acciones sociales dirigidas a grupos vulnerables	Mejoramiento de calidad de vida	Mejoramiento de calidad de vida	Mejoramiento de calidad de vida
	Desarrollo de políticas públicas para la conservación del medio ambiente	Generar áreas de oportunidad	Generar áreas de oportunidad	Generar áreas de oportunidad

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

Ejercicio 2. Mapa social

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



+

+

+

Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	
Limpieza de los espacios institucionales	X	
Planear los calendario de ejecución de gastos		X
Vigilancia y seguridad de las instituciones		X
Planear las actividades de las instituciones		X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	
Sacar copias	X	
Recepción de documentos	X	
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos		X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	
Atención telefónica	X	
Control de bienes materiales		X
Asistentes particulares	X	X
Asesor		X
Ordenar archivos	X	
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	
Distribución de materiales de oficina	X	
Atención a los asuntos jurídicos	X	
Comité de adquisiciones	X	
Control de recursos financieros		X
Control y asignación de presupuestos públicos		X
Decisiones en el subcomité sectorial		X
Integrar y revisar cuenta pública		X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	
Otras	X	X

Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

<p>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:</p>	<p>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:</p>
<ul style="list-style-type: none">• Preparar los alimentos en el hogar• Encargarse de la higiene en el hogar• Cuidar a los hijos y a los enfermos• Ayudar en los preparativos festivos de en las iglesias.• Llevar a sus hijos a la escuela.• Ir a la estética para arreglar su aspecto.• Realizar las compras de alimentos en el hogar.• Trabajar en puestos de menor rango y donde no se toman decisiones importantes.• Llevar a los hijos a la iglesia.	<ul style="list-style-type: none">• Trabajar en actividades donde requieran esfuerzo físico.• Trabajar para llevar a casa el dinero para el sustento• Ocupar puestos de trabajo de rangos altos y que realizan tomas de decisiones importantes.• Ver deportes y consumir alcohol.• Hacer actos de corrección con sus hijos.• Solo cortarse el cabello y no su aspecto personal en general.• Dirigir los actos religiosos junto a los representantes de la misma.



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
Preparar los alimentos en el hogar	X	X
Tomar decisiones definitivas a nivel laboral	X	X
Principal aportaciones económicas para el hogar	X	X
Tomar decisiones definitivas en el hogar	X	X
Cuidar a los hijos	X	X
Ayudar en actividades comunitarias de limpieza	X	X
Realizar actividades laborales con requerimientos de fuerza física	X	X
Asistir a eventos sociales por la mañana	X	X
Trabajar solamente en actividades creativas y de arreglo personal	X	X
Lavar trastos en el hogar	X	X
Preparar alimentos para reuniones en la comunidad	X	X
Realizar cargos públicos	X	X
Componer fallas mecánicas en el hogar	X	X
Ayudar a las iglesias	X	X
Realizar actividades al aire libre con sus hijos	X	X
Atender en reuniones sociales sirviendo alimentos, limpiando, etc.	X	X
Uso de máquinas pesadas y herramientas	X	X
Organizar actividades recreativas	X	X
Ayudar en las tareas de los hijos	X	X
Lavar ropa en el hogar	X	X
Sacar la basura a los botes comunitarios	X	X
Cuidar a los enfermos en casa y/o hospitales	X	X
Realizar trabajos que requieran alta preparación educativa	X	X
Conducir los vehículos para trasladarse	X	X
Ir a los actos religiosos	X	X
Recibir educación superior	X	X
Mantenimiento de aparatos en el hogar	X	X
Traslado de bienes para la comunidad	X	X
Asesor	X	X
Hacer actividades recreativas de bordado, pintura, cocina.	X	X
Mantenimiento de parque creativos	X	X
Jugar con los hijos o niños de la comunidad	X	X
Hacer reparaciones manuales con herramientas	X	X
Dar abrazos afectivos	X	X
Poner la luz en la comunidad	X	X

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

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres 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
Servicio médico	X	X		X	Prestación laboral	Prestación laboral	Pocas mujeres son titulares de la unidad medica	Mayor oportunidad para la titularidad medica
Guarderías	X	X	X		Apoyo laboral	Apoyo laboral	Mayor oportunidad de dirigir estos centros	Pocas oportunidades para atender los centros
Estímulo del día del burócrata	X	X		X	Prestación laboral	Prestación laboral	Mayormente laboran en el área de RH	Pocas oportunidades de laborar en RH
Limpieza del espacio de trabajo	X	X		X	Actividad laboral	Actividad laboral	Realiza la actividad en toda la institución	Coordinan la actividad pese a que no la ejecutan
Proyectos de inversión para proyectos productivos	X	X		X	Apoyo en las actividades para su desarrollo	Apoyo en las actividades para su desarrollo	Pocas mujeres dirigen las diversas direcciones	Mayor oportunidad para dirigir y tomar decisiones en las direcciones
Permiso en caso de fallecimiento de familiares	X	X	X		Prestación laboral	Prestación laboral	Por ser titulares de RH	Pueden solicitarlo aunque no decidan sobre ello
Vacaciones	X	X	X		Prestación laboral	Prestación laboral	Por ser titulares de RH	Deciden si se concede por ser mayormente directores de las áreas
Programa presupuestario	X	X		X	Actividades laborales	Actividades laborales	Pocas mujeres son titulares de las direcciones	Mayormente los hombres deciden y son titulares de las direcciones

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

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

Recursos ⁴	Acceso		Control		Beneficios		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Plantas forestales y nativas	X	X	X	X	Aprovechamiento	Aprovechamiento	Participan en el diseño y construcción de ambientes armónicos	La mayoría realiza la labor de siembra y cosecha.
Servicios Ambientales	X	X		X	Derecho universal a un medio ambiente sano y mejoramiento de la ecología del paisaje	Derecho universal a un medio ambiente sano y mejoramiento de la ecología del paisaje	Menor participación en el monitoreo y conservación.	La mayoría son los que intervienen en monitoreo y conservación.
Subsidios		X		X	Pocas propietarias con documentos reconocidos	Mayor oportunidad al ser propietarios de los terrenos	Bajo acceso al control de recurso al ser minoría	Alto acceso del control de los recursos
Educación ambiental	X	X	X		Reducción de los pasivos ambientales	Mejoramiento de la calidad de vida	Mayor participación en actividades conciencia ambiental	Menor inferencia en actividades de educación ambiental

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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? Efectivamente Existen causas diferenciadas derivado que en su mayoría son controlados por hombre, aunque tengan acceso ambos géneros.

¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres? Resultan con mayor afectación las mujeres ya que tienen acceso, pero no el control.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres? La falta de igualdad en las participaciones, distribución de recursos y ejecución de acciones.

¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres? Refleja claramente que, pese a la labor de igualdad, es demasiado alto los aspectos donde los hombres tienen el control dejando a las mujeres prácticamente fuera de esta labor como simples ejecutoras de las mismas.

¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres? En el caso de las mujeres se ven altamente afectadas porque pese a que se les permite participar no se les deja tomar decisiones sobre las acciones y esto hace que los enfoques sean de un solo género. Ahora, los hombres toman el control, pero desconocen lo que realmente pasa al ejecutarse por su baja participación en ello, siendo decisiones generadas desde el mando de jefe pero no de líder.

¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género? Aun reflejan esas brechas de género que existe, con una disminución al permitir el acceso a ambos géneros a la mayoría.

¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
Desigualdad de salario y prestaciones laborales, así como de oportunidades laborales.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática? Tanto las necesidades como los intereses que inciden es la falta de igualdad en el control de las acciones.

¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género?
La inigualdad en la participación laboral para la toma de decisiones.

¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución? Propiciar mayor participación y responsabilidad a las mujeres en la toma de decisiones, y a los hombres en ser líderes.

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

¿Qué beneficios se tendrá a corto, mediano y largo plazo para disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres? Al corto plazo la incorporación laboral que permita un aprendizaje entre géneros; al mediano plazo que se equilibre en el sentido de género quienes laboran y quienes toman decisiones y; al largo plazo que quienes ejecutan acciones y toman decisiones este definido por sus capacidades educativas y laborales y sean líderes.

Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<ul style="list-style-type: none">a) Implementar estrategias para apoyar en las actividades de medio ambiente.b) Realizar mecanismos para la elaboración de talleres y pláticas en temas de conservación de la flora y fauna.c) Fomentar una cultura ambiental sustentable con perspectiva de género.d) Participación en el aprovechamiento de los recursos naturales.e) Promover capacitaciones para mejorar las actividades laborales.f) Capacitaciones en materia de igualdad de género.g) Extender, ampliar a mejorar la información de manera regular con pláticas y conferencias sobre estereotipos de igualdad de género.h) Presencia del personal femenino en todas las áreas de la Coordinación, basándose en la capacidad técnica.i) Favorecer al personal femenino de todo derecho y atribuciones de Ley.	<ul style="list-style-type: none">a) Implementar estrategias para apoyar en las actividades de medio ambiente.b) Realizar mecanismos para la elaboración de talleres y pláticas en temas de conservación de la flora y fauna.c) Fomentar una cultura ambiental sustentable con perspectiva de género.d) Participación en el aprovechamiento de los recursos naturales.e) Promover capacitaciones para mejorar las actividades laborales.f) Capacitaciones en materia de igualdad de género.g) Extender, ampliar a mejorar la información de manera regular con pláticas y conferencias sobre estereotipos de igualdad de género.

Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.	Constitución Política del Estado 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	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	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)	Reglamento normativo interno Manual de Inducción Manual de Organización de Manual de Procedimiento de Reglas de operación de proyectos, proyectos, Lineamientos Decretos

Metodología de Marco Lógico⁵

Propósito Institucional:

Impulsar acciones a través de las cuales se logre el desarrollo y mejoramiento sustentable mediante programas orientados a la diversidad biológica con capacidades encaminadas a garantizar la calidad de vida de la población en el Estado.

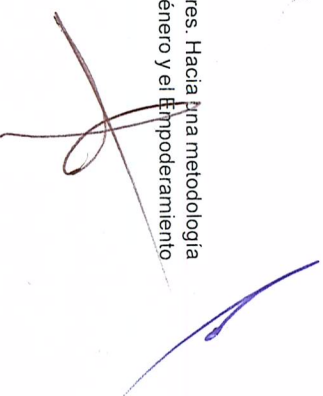
Descripción del Proyecto

Desarrollar acciones que promuevan la participación de la mujer en igualdad con los hombres, a través de estrategias y actividades para el cuidado y conservación de la flora y fauna, así como implementar y/o elaborar ejercicios que protejan a las mujeres del hostigamiento sexual y acoso sexual dentro las áreas de laborales de la Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural.

Objetivo General

El presente Programa de Trabajo tiene como objetivo establecer las acciones y actividades que llevará a cabo la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, a lo largo del ejercicio 2022, con la finalidad de deslindar o mitigar las conductas que en situaciones específicas deberán realizar el personal de la Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural, con eficiencia, eficacia y profesionalismo en la labor diaria del que hacer, de tal manera que todos los servidores públicos coadyuven a alcanzar las metas y a generar una cultura ecuánime y transparente, que permitan implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético de cada servidor público.

⁵ 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.



1.	Nombre del proyecto	Inclusión e Igualdad de género en actividades orientadas al cuidado del medio ambiente
2	Unidad responsable	Fondo Estatal Ambiental
3	Programa/s presupuestario/s	152161J02001M07A002 Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 15: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de diversidad biológica.
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024		
	Política Transversal	Medio Ambiente
	Eje 5	Biodiversidad y Desarrollo Sustentable.
3	Tema 5.1	Biodiversidad.
	Política Pública 5.1.01	Protección de la diversidad biológica.
	Programa sectorial: Estrategia 5.1.01.01	Disminuir la pérdida de la biodiversidad.
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
		3: Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.
4	Objetivos prioritarios	5: Alcanzar la participación igualitaria en ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes. 6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes 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.
5	Ejes estratégicos	5.3 Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos 6. 1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género

	<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>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.</p>
<p>6 Lineas de acción</p>	<p>5.3.5 Establecer la participación de las mujeres en el aprovechamiento y sustentabilidad de los recursos naturales y en las labores de cuidados ambientales y gestión integral de riesgos del Estado.</p> <p>6.1.2 Establecer la incorporación de la perspectiva de género en las políticas en materia de medio ambiente, ordenamiento ecológico territorial, desarrollo forestal y de energías, así como de flora y fauna en el Estado.</p> <p>6.2.2 Generar mecanismos para fomentar una cultura ambiental sustentable con perspectiva de género, interseccional y pertinencia cultural, así como datos duros que documenten las asimetrías de género en el acceso y uso de los recursos naturales.</p>
	<p>1.2.1 Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LGBT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.</p> <p>1.3.2. Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.</p>
	<p>2.1.1. 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.</p>
<p>7 Lineas de acción de coadyuvancia</p>	<p>3.1.14 Promover la certificación de todo el personal capacitador en el Estándar de Competencia ECO308: capacitación presencial a servidores y servidoras públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.</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 mecanismos de justicia para las mujeres.</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>

Árbol de Problema causas y efectos:

E.1.1 Las mujeres y los hombres del Estado de Chiapas desconocen su participación igualitaria e inclusión de género en materia de medio ambiente

E.2.1 Las mujeres y los hombres del Estado de Chiapas desconocen su participación en temas de igualdad de género

E.3.1 Las mujeres y los hombres del Estado de Chiapas no participan en la protección y conservación del medio ambiente y los recursos naturales

E.1 Las mujeres y los hombres del Estado de Chiapas desconocen los procedimientos para la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual

E.2 Las mujeres y los hombres del Estado de Chiapas desconocen su participación igualitaria e inclusión de género en materia de medio ambiente

E.3 Las mujeres y los hombres del Estado de Chiapas no se interesan en los problemas de medio ambiente

Carencia de participación de las mujeres en el Estado de Chiapas en acciones de protección y conservación del medio ambiente

C.1.1 Nula promoción de la participación de las mujeres del Estado de Chiapas en la protección y conservación del medio ambiente y los recursos naturales

C.2.1 Nula profesionalización del personal institucional en temas de igualdad de género

C.3.1 Nula difusión de las acciones que garantizan el respeto hacia las mujeres del Estado de Chiapas y la igualdad laboral

C.1 Baja sensibilización de las mujeres del Estado de Chiapas en temas de medio ambiente

C.2 Bajo conocimiento de las mujeres del Estado de Chiapas sobre temas de igualdad e inclusión de género en materia de medio ambiente

C.3 Nula difusión de las medidas de atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual

Árbol de objetivos medios y fines:

F.1 Los hombres y mujeres del Estado de Chiapas se interesan en los problemas de medio ambiente.

F.2 Los hombres y mujeres del Estado de Chiapas conocen su participación igualitaria e inclusión de género en materia de medio ambiente.

F.3 Los hombres y mujeres del Estado de Chiapas conocen los procedimientos para la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual.

F.4 Se cuenta con una sociedad incluyente e igualitaria con entidades de género y con el ejercicio pleno de sus derechos.

F.1.1 Los hombres y mujeres del Estado de Chiapas participan en la protección y conservación del medio ambiente y los recursos naturales.

F.2.1 Los hombres y mujeres del Estado de Chiapas conocen su participación en temas de igualdad de género.

F.3.1 La población conoce las acciones que garantizan el respeto hacia las mujeres del Estado de Chiapas y la igualdad laboral.

F.4.1 Los hombres y mujeres están informados respecto a sus derechos para la formación de una sociedad más justa e incluyente.

Elevada participación de las mujeres en el Estado de Chiapas en acciones de protección y conservación del medio ambiente

M.1.1 Capacitación de las mujeres del Estado de Chiapas en la protección y conservación del medio ambiente y los recursos naturales e igualdad de género.

M.2.1 Profesionalización del personal institucional en temas de igualdad de género

M.3.1 Difusión de las acciones que garantizan el respeto hacia las mujeres del Estado de Chiapas y la igualdad laboral

M.1 Alta sensibilización de las mujeres del Estado de Chiapas en temas de medio ambiente e igualdad de género

M.2 Alto conocimiento de las mujeres y hombres del Estado de Chiapas sobre temas de igualdad e inclusión de género en materia de medio ambiente

M.3 Difusión de las medidas de atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual

Objetivos institucionales:

- Conservar los ecosistemas prioritarios mediante la implementación de acciones correctas para su aplicación.
- Disminuir la presión sobre los recursos naturales y la degradación ambiental, mediante el uso adecuado del suelo para la protección, restauración y conservación del medio ambiente y los ecosistemas.
- Disminuir la contaminación del agua, suelo y aire, generada por el inadecuado manejo de los residuos sólidos urbanos, mediante el impulso al establecimiento de la infraestructura necesaria para su correcta disposición final.
- Atender los efectos del cambio climático mediante el desarrollo de herramientas que impulsen su atención y mitigación.
- Reducir la deforestación y degradación de los ecosistemas para mantener el equilibrio de los procesos ecológicos en el estado.

Matriz de Indicadores de Resultados:

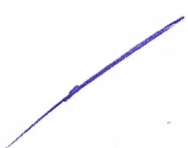
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den.	Cantidad núm./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a impulsar la conformación de una sociedad incluyente, mediante la inclusión e igualdad sustantiva a personas a personas con identidades distintas de género y grupo vulnerables en la entidad.	Porcentaje de acciones realizadas para promover la confirmación de una sociedad incluyente	Número de acciones realizadas para promover la conformación de una sociedad incluyente / total de acciones programadas para promover la conformación de una sociedad incluyente	9,778,00/9,778,00	100.00	Estratégico / Eficacia	Acción	Informe de Cuenta pública	Las mujeres participan en los proyectos de protección y conservación de la fauna nativa.

Propósito	Las personas con diferentes identidades de género con incluidas en la participación social	Porcentaje de personas beneficiadas con acciones de promoción en el ejercicio pleno de sus derechos humanos	Número personas beneficiadas con acción de promoción en el ejercicio pleno de sus derechos humanos / Total de personas programadas con acciones de promoción en el ejercicio pleno de sus derechos humanos.	306.389.00 / 306.389.00	100.00	Gestión / Eficacia	Persona	Informe de cuenta pública	Existe la disponibilidad de las mujeres en participar en actividades de conservación de la fauna nativa.
Componente	Servidores públicos sensibilizados en igualdad de género y cuidado del medio ambiente	Porcentaje de servidores públicos sensibilizados en igualdad de género para el cuidado del medio ambiente	Servidores públicos sensibilizados / Total de servidores públicos de la SEMAHN	250.00 / 450.00	55.56	Gestión / Eficacia	Persona	Informe de cuenta pública	Los servidores públicos sensibilizados en igualdad de género y cuidado del medio ambiente.
Actividad 1	Capacitar al personal de la SEMAHN en temas de igualdad de género	Porcentaje de desarrollo de capacitaciones en temas de igualdad de género	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas en el año	2.00/2.00	100.00	Gestión / Eficacia	Capacitación	Informe de cuenta pública e informe anual	Existencia de capacitaciones al personal de la dependencia en temas de igualdad de género.
Actividad 2	Difusión digital e información en materia de respeto a la igualdad de género	Porcentaje de difusión digital o información al interior de la Secretaría	Número de acciones de difusión realizadas / Número de acciones de difusión programada	2.00/2.00	100.00	Gestión / Eficacia	Acción	Informe de cuenta pública	Se cuenta con los recursos económicos necesarios para la difusión de información en materia de igualdad de género.

Actividad 3	Profesionalización del personal institucional en temas de igualdad de género	Porcentaje de gestiones para la profesionalización del personal en temas de igualdad de género y atención a víctimas	Número de certificaciones realizadas / Número de certificaciones programadas	1.00/1.00	100.00	Gestión / Eficacia	Certificación	Informe de cuenta pública	Se cuenta con los recursos económicos necesarios para la certificación de en materia de igualdad de género y atención de víctimas
Actividad 4	Sensibilización del personal en acciones que promueven la igualdad de género	Porcentaje de hombre y mujeres que participan en acciones de igualdad de género	Número de hombres y mujeres que participan/ Número de hombres y mujeres de la institución	1.00/1.00	100.00	Gestión/ Eficacia	Capacitación	Informe anual	El personal de la SEMAHN se interesa sobre los temas de igualdad de género.
Actividad 5	Capacitación para el desarrollo de proyectos con perspectiva de género	Porcentaje de capacitaciones con perspectiva de género	Número de capacitaciones realizadas/ número de capacitaciones programadas	1.00/1.00	100.00	Gestión/ Eficacia	Capacitación	Informe anual	El personal de la SEMAHN se interesa en los temas de igualdad de género
Actividad 6	Campañas de apoyo en coadyuvancia del voluntariado SEMAHN	Porcentaje de campañas de apoyo realizadas	Número de campañas realizadas/ Número de campañas programadas	1.00/1.00	100.00	Gestión/ Eficacia	Capacitación	Informe anual	Los trabajadores de la SEMAHN se interesan en participar en el apoyo a niñas, niños, hombres y mujeres

+





Indicadores

Componente	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
				1er	2do.	3er.	4º.	
Fin	Porcentaje de acciones realizadas para promover la confirmación de una sociedad incluyente	Número de acciones realizadas para promover la conformación de una sociedad incluyente / total de acciones programadas para promover la conformación de una sociedad incluyente	9,778.00	1,620.00	2,387.00	3,108.00	2,663.00	9,778.00
Propósito	Porcentaje de personas beneficiadas con acciones de promoción en el ejercicio pleno de sus derechos humanos	Número personas beneficiadas con acción de promoción en el ejercicio pleno de sus derechos humanos / Total de personas programadas con acciones de promoción en el ejercicio pleno de sus derechos humanos.	306,389.00	57,110.00	85,271.00	70,932.00	93,076.00	306,389.00
Componente	Porcentaje de servidores públicos sensibilizados en igualdad de género para el cuidado del medio ambiente	Porcentaje de servidores públicos sensibilizados / Total de servidores públicos de la SEMAHN	250.00	0.00	125.00	0.00	125.00	250.00

	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
				1er	2do.	3er.	4º.	
Actividad 1	Porcentaje de desarrollo de capacitaciones en temas de igualdad de género	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas en el año	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00
Actividad 2	Porcentaje de difusión digital o impresa al interior de la Secretaría	Número de acciones de difusión realizadas / Número de acciones de difusión programada	2.00	0.00	1.00	0.00	1.00	2.00
Actividad 3	Porcentaje de gestiones para la profesionalización del personal en temas de igualdad de género y atención a víctimas	Número de certificaciones realizadas / Número de certificaciones programadas	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00

Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Zona		Origen de la población			Marginal			
		Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujer servidora Pública (Personas adultas)	250	190	60	190	60	35	10	90	55	60

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

Algunos parámetros del nivel de cumplimiento de la igualdad sustantiva, de resultados y formal:

Comunicación:	Políticas de difusión para eliminar los estereotipos establecidos en función de sus diferencias, evitar tipo de imagen distorsionadas de niñas, adolescentes y mujeres al igual de patrones de conducta generadores de violencia o abuso.
Corrupción:	Combate a la corrupción, una cultura de rendición de cuentas con perspectiva de género, desarrollo de estrategias para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, protocolo de actuación con perspectiva de género para la investigación y sustanciación de quejas y denuncias.
Medio Ambiente:	Política ambiental en sus componentes de la biodiversidad, agua, energía, cambio climático, forestal, etc.
Seguridad:	Perspectiva de género en los procesos de la política de seguridad y prevención.
Turismo:	Empoderamiento de las mujeres, empleo, capacitación empresarial, liderazgo, trabajo comunitario, protección jurídica de las mujeres, estrategias integrales contra la trata, trabajo infantil y explotación sexual.
Economía:	Impulso de la estructura productiva y la incorporación de más personas a un trabajo decente, digno y de generar el beneficio del desarrollo para las mujeres.
Interculturalidad:	Derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; disminuir desventaja por razones de género y origen étnico a mujeres y niñas.
Vivienda:	Promoción de la inversión y atracción de recursos que permitan el fomento y la promoción de las viviendas.
Agricultura:	Aumentar la producción agrícola, pesquera, la reducción de la pobreza, el hambre, el empoderamiento, así como el fomento al crecimiento económico.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO



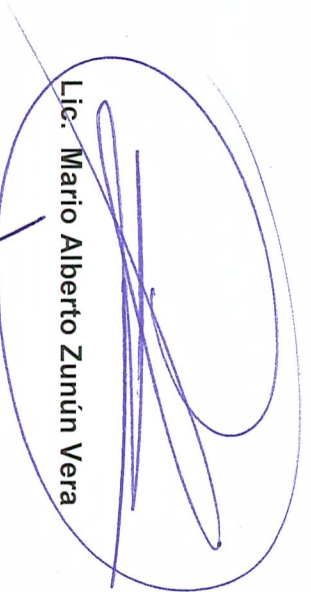
C. Lic. Katy Leyvi Hernández Díaz

Titular de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la
Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural



Mtra. María Candelaria Barranco Laparra.

Responsable de
Institucionalización, Gestión
Pública y Cultura Institucional



Lic. Mario Alberto Zunún Vera

Lic. Daniel Gomez Ferra
Responsables de Presupuestos
Públicos, Estadística, Monitoreo
y Evaluación.

