



SECRETARÍA  
PARA EL DESARROLLO  
SUSTENTABLE DE LOS  
PUEBLOS INDÍGENAS

GOBIERNO DE CHIAPAS

CHIAPAS  
*de Corazón*



# UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

## PLAN DE TRABAJO

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS



1. INTRODUCCIÓN.....	3
Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.....	5
Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres indígenas .....	7
Ejercicio 2. Mapa social.....	13
Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones .....	14
Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.....	15
Ejercicio 3.3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.....	16
Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos .....	17
Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.....	22
Reflexionemos.....	26
Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro .....	28
Desarrollo de Plan de Trabajo.....	29
Arbol de problemas.....	12
Arbol de objetivos.....	33
Objetivo.....	35
Indicadores.....	38
Personas beneficiarias totales .....	42



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente instrumento tiene por objeto la actuación de una estrategia central de trabajo, para el fortalecimiento institucional y el establecimiento de una cultura integral de Derechos Humanos, sumando esfuerzos a favor de la promoción y acceso a los mismos, a beneficio de hombres y mujeres indígenas, desde la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas.

Dentro de las atribuciones de esta Secretaría, fundamentado en la Reforma publicada mediante el Periódico Oficial Número 040, Tercera Sección de fecha 26 de junio de 2019, Decreto Número 207, de la Ley Orgánica de la Administración Pública, en su artículo 40 de la Fracción I a la XXII, se estipula que la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas (SEDESPI), propondrá y ejecutará políticas públicas para los pueblos y comunidades indígenas, buscando su participación efectiva y promoviendo su desarrollo social y humano.

En este sentido, esta Unidad presenta su Propuesta de Trabajo, en base a La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que tienen por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como postular mecanismos para garantizar su calidad de vida y el pleno ejercicio de sus Derechos; y mediante el Decreto Número 139 publicado en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas, Tomo III, de fecha 25 de noviembre del año 2020, en el cual extendieron los lineamientos para la instalación y funcionamiento de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género de las dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, los cuales tienen como objeto garantizar la correcta operación de las mismas logrando garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres indígenas.



Derivado de lo anterior, esta Secretaría colabora para conducir y normar la aplicación de las políticas públicas de los pueblos y comunidades indígenas que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos, fortaleciendo la coordinación interinstitucional de los tres niveles de gobierno en los proyectos, programas y acciones orientadas a su desarrollo sustentable, así como promover el cuidado, protección y conservación del patrimonio cultural y natural de nuestra población indígena, siempre fortaleciendo una cultura de paz e igualdad, y a través de este plan de trabajo formará y concientizará a sus servidores públicos, para garantizar la atención con perspectiva de género, sin vulnerar la igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello, y respondiendo al compromiso de la Administración Pública colaboramos para visibilizar la creciente necesidad de concientización, defensa y protección de Derechos Humanos de las niñas, niños y mujeres indígenas, para permitir su participación en la toma de decisiones en el rumbo del buen vivir y así poder garantizar el Derecho a una vida libre de violencias.

Este plan de trabajo se basará en fortalecer los valores de los funcionarios, siguiendo las líneas estratégicas a través de la Coordinación Interinstitucional, Comunicación Institucional, Evaluación de impacto de resultados, Formación y Certificación en materia de Género.



### Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Factores de contexto <sup>1</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	Afecta la salud por contención.	Tranquilidad	Caminar más Hacer fila	Seguridad Confianza	Miedo Inseguridad
	Papel higiénico disponible.	Higiene Tranquilidad	Preocupación por falta de insumos.	No tan importante.	Higiene	Higiene	Preocupación por falta de insumos.
	Ubicación de la dependencia	Se encuentra ubicada en áreas verdes.	Inseguridad por ser un área solitaria.	Se encuentra ubicada en áreas verdes.	Inseguridad por ser un área solitaria.	Se encuentra ubicada en áreas verdes	Inseguridad por ser un área solitaria.
	Espacios y señalamientos para personas con capacidades diferentes	Seguridad de tránsito dentro de la dependencia.	Dificultad para transitar.	Seguridad de tránsito dentro de la dependencia.	Dificultad para transitar.	Seguridad de tránsito dentro de la dependencia.	Dificultad para transitar.
	Comedores y cafeterías	Vida saludable	Problemas gastrointestinales Goteras	Vida saludable.	Problemas gastrointestinales Goteras	Vida saludable	Problemas gastrointestinales. Goteras
	Calidad de las instalaciones	Seguridad en el espacio laboral.	Enfermedades Accidentes en espacios laborales. Preocupación	Seguridad en el espacio laboral.	Enfermedades Accidentes en espacios laborales Preocupación	Seguridad en el espacio laboral	Enfermedades Accidentes en espacios laborales Preocupación
<b>Económicos</b>	Sueldo complementario	Estabilidad económica al percibir el sueldo complementario.	Inestabilidad económica al no recibir el sueldo complementario.	Estabilidad económica al percibir el sueldo complementario.	Inestabilidad económica al no recibir el sueldo complementario.	Estabilidad económica al percibir el sueldo complementario.	Inestabilidad económica al no recibir el sueldo complementario.
	Bonos (Día de la Madre, Navideño, bono de útiles escolares, bono de gratificación del burócrata Bono quinquenal entre otros)	Estabilidad económica para el bienestar familiar.	Inestabilidad económica para el bienestar familiar.	Estabilidad económica para el bienestar familiar.	Inestabilidad económica para el bienestar familiar. Falta de reconocimiento a las paternidades.	Estabilidad económica para el bienestar familiar.	Inestabilidad económica para el bienestar familiar.
<b>Sociales</b>	Comedor comunitario.	Espacios higiénicos para comer.	Improductividad laboral.	Espacios higiénicos para comer.	Incrementar relaciones sexo afectivas.	Espacios higiénicos para comer.	Improductividad laboral.

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



"2022, Año de Ricardo Flores Magón, Precursor de la Revolución Mexicana."  
**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



	Prácticas de discriminación		Menoscaba la dignidad de las personas y es constitutiva de delito.		Menoscaba la dignidad de las personas y es constitutiva de delito.		Menoscaba la dignidad de las personas y es constitutiva de delito.
	Derecho a tener un tiempo para consumir alimentos.	Tener una vida saludable.	Daños a la salud	Tener una vida saludable.	Daños a la salud	Tener una vida saludable	Daños a la salud
	Horarios de jornadas laborales legales.	Respeto a derechos laborales y mejor calidad de vida.	Estrés laboral	Respeto a derechos laborales y mejor calidad de vida.	Estrés laboral	Respeto a derechos laborales y mejor calidad de vida.	Estrés laboral
	Rituales tradicionales por usos y costumbres.	Refuerza la identidad cultural.	La participación se limita a decorar, presenciar y repartir alimentos.	Refuerza la identidad cultural		Refuerza la identidad cultural.	La participación se limita a decorar, presenciar y repartir alimentos.
Políticos	Sindicato	Protección laboral	Desacuerdos internos por los horarios.	Protección laboral	Desacuerdos internos por los horarios.	Protección laboral	Desacuerdos internos por los horarios.



## Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Factores de contexto <sup>2</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Sociales	Impartición de talleres para promover los derechos humanos de la niñez y la mujer indígena, equidad de género, empoderamiento de las mujeres indígenas, atención y prevención en materia de salud integral.	Conocimiento de los derechos humanos, de niñas y mujeres indígenas, así como las herramientas para el empoderamiento y acceso a la igualdad entre hombres y mujeres. Reforzamiento en temas de prevención de la violencia y cuidado de la salud.	Choque cultural por algunos usos y costumbres y vulneran los derechos de las mujeres y son con algunos usos y costumbres.	Conocimiento de los derechos humanos, de niñas, niños, y mujeres indígenas. Reforzamiento en temas de prevención de la violencia y cuidado de la salud.	Checo captura de pantalla. Negación para ceder privilegios a las mujeres indígenas. Invertir tiempo y abandono del campo, el temor de ser criticado padecer burlas.	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.
	Traducciones de documentos oficiales, campañas y convocatorias institucionales, en beneficio a la población indígena.	Se promueve los servicios gubernamentales para el beneficio social y genera en lengua materna.	El alfabetismo en mujeres indígenas.	Acceso al derecho a la información en lengua materna.	El alfabetismo en hombres indígenas. La mayoría lo realiza los docentes.	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.

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



"2022, Año de Ricardo Flores Magón, Precursor de la Revolución Mexicana."  
**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



	Ejecución de eventos para promover la cultura y tradiciones de los pueblos indígenas.	Promoción al trabajo artesanal de la mujer indígena, así como su cultura y tradiciones.	Insatisfacción por la falta de apoyos en especie, económicos, y adquisitivos.	Fomenta la cultura de los músicos y rezadores.	Falta de reconocimiento en apoyo económico, de sus tradición o cultura	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.
	Asambleas para acuerdo para la erradicación de la violencia hacia las mujeres.	Erradicación de la violencia hacia las mujeres indígenas, abonando al estado físico, y mental de mujeres, niñas y niños y adolescentes.	No aplica	Ruptura de la cultura machista.	No aplica	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.	No está identificado este grupo dentro de la población indígena, por lo que no se puede determinar los efectos.
<b>Sociales</b>	Impartición de talleres a comunidades indígenas para el aprovechamiento de los recursos naturales que los rodea.	Aprenden a producir sus propios alimentos apegados a su cultura y reducir la adquisición de productos externos, que daña la salud, abono a la economía de la misma comunidad.	No aplica	Aprenden a producir sus propios alimentos apegados a su cultura y reducir la adquisición de productos externos, que daña la salud, abona la economía de la misma comunidad.	No aplica	No se hace distinción social	No se hace distinción social
<b>Económico</b>	Entrega de insumos artesanales (hilos y estambres).	Mejoran la calidad de vida de ellas y su familia en la adquisición de ingresos económicos	No se cuenta con un mercado de artesanías para la venta de sus productos.	Actualmente se cuenta con un número reducido de artesanos.	No se cuenta con muchos hombres artesanos, que se declaren como tal.	No se hace distinción social	No se hace distinción social
	Entrega de paquetes pecuarios (Pollos).	Generar un ingreso para el hogar, para consumo, venta y producción bienestar para la familia en la salud, con nutrientes.	Gastos económicos para el desarrollo saludable de los pollos verificar lo negativo.	Reciben ayuda en los gastos económicos.	No aplica	No se hace distinción social.	No se hace distinción social.



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



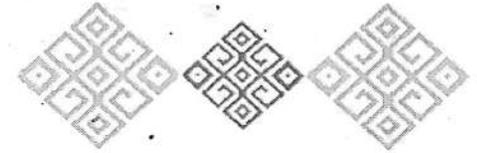
	Entrega de paquetes agrícolas (plantas de aguacate, durazno y rambután).	Generar un ingreso para el hogar, para consumo, venta y producción.	Bienestar familiar, económico.	Bienestar familiar, para toda la familia.	No aplica	No se hace distinción social.	No se hace distinción social.
Social	Convenio de Coordinación CONAVIM	Que sea atendida la mujer indígena y reconocida sus derechos.	Que no se aplique el derecho de la mujer indígena.	Que sea atendido el hombre indígena.	Que no se reconozca el derecho del hombre indígena.	Se condire los derechos de la comunidad del LGBTTT	No se aplique los derechos de la comunidad del LGBTTT.
	Firma de convenio de colaboración interinstitucional para la ejecución de Obra Pública, con la Secretaría de Obras Públicas.	Atención a la mujer indígena.	Que no se logre atender a toda la mujer indígena del Estado.	Atención a los hombres indígenas en sus necesidades básicas.	Que no se logre atender a los hombres indígenas.	Atención a la comunidad del LGBTTT	Que no se identifique a toda la comunidad del LGBTTT, para dar la atención oportuna.
Económico	Firma de la Carta de Intención, como parte del Convenio de Colaboración con la empresa HEALING WATERS INTERNATIONAL.	Que la mujer indígena del Estado tenga una vida sana.	Las mujeres no tienen acceso a un recurso financiero por falta de requisición o cumplimiento a sus requisitos.	Que el hombre indígena del Estado tenga una vida sana y acceso a los recursos.	No lograr cumplir con la meta para la atención del hombre indígena del Estado.	Que sea atendido la comunidad del LGBTTT.	Que sea atendido la comunidad del LGBTTT.
Físico	Testigo de la firma de convenio de Colaboración entre el DIF Estatal y la Fundación Michou y Mau IAP.	Que sea atendido las niñas de las comunidades indígenas que estén más lejanos de la ciudad.	Que no llegue la atención a la población indígena que vive en los lugares más lejanos.	Que sea atendido los niños de las comunidades indígenas que estén más lejanos de la ciudad.	Que no llegue la atención a los niños, que viven en territorio lejano de la capital de la ciudad.	Que sea atentado la población LGBTTT	Que no se pueda dar la atención a la población LGBTTT



<b>político</b>	Convenio de Colaboración con el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.	Garantizar la participación de la mujer indígena en la participación electoral.	Que no se ejecute los derechos de la mujer. Aumento de la violencia contra las mujeres.	El reconocimiento de la participación del hombre indígena en la participación electoral.	Que se pierda la autoridad del hombre en las comunidades indígenas.	Que no se reconozca los derechos de los LGBTTT.	Que no se reconozca los derechos de los LGBTTT.
<b>Sociales</b>	Generación de firmas electrónicas.	Se entrega el Formato de aceptación de responsabilidad del uso de la Firma Electrónica Avanzada.	Sin la firma electrónica avanzada no podría realizar su declaración patrimonial.	Se entrega el Formato de aceptación de responsabilidad del uso de la Firma Electrónica Avanzada.	Sin la firma electrónica avanzada no podría realizar su declaración patrimonial.	Se entrega el Formato de aceptación de responsabilidad del uso de la Firma Electrónica Avanzada.	Sin la firma electrónica avanzada no podría realizar su declaración patrimonial.
	Realización de exposiciones de productos artesanales mediante el proyecto Crea Artesanal.	Se realizan exposiciones de productos artesanales apoyando la economía de mujeres indígenas en la venta de sus productos.	No se invitan a muchas artesanas. No pueden viajar de su lugar de origen al lugar del evento.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
<b>Físicos</b>	Brindar asistencia técnica al personal de esta secretaría en la operatividad de los equipos de cómputo.	Se brinda apoyo técnico a las computadoras de las mujeres que trabajan en esta dependencia.	No se cuenta con equipo de cómputo actualizado.	Se brinda apoyo técnico a las computadoras de los hombres que trabajan en esta dependencia.	No se cuenta con equipo de cómputo actualizado.	No aplica	No aplica



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO



<p>Sociales</p>	<p>Con el objetivo de garantizar los derechos humanos de las mujeres y hombres de los pueblos y comunidades indígenas, difundiendo y promoviendo sus derechos, así como a ejercerlos, por ello se han impartido los talleres en materia jurídica; taller en derechos humanos, derechos humanos de las niñas y niños, derechos humanos de las mujeres indígenas, derecho de los pueblos indígenas, prevención del delito y prevención de la violencia familiar.</p>	<p>Visibilizar las subjetividades, las experiencias, las necesidades, los deseos y las propuestas de las mujeres. Potenciar la agencia proactiva de las mujeres a través de su participación creativa y social. Empoderar individual, grupal y socialmente a las mujeres participantes.</p>	<p>La condición de las mujeres indígenas, desde lo familiar hasta lo social todavía permanece en un segundo lugar de participación y actuación.</p>	<p>Incorporar en sus vidas personales algunos de los conceptos aprendidos en los talleres incluyendo: el compartir el control de la realidad con las mujeres, no utilizar el poder para imponerse sobre otros. Promover en sus comunidades las formas justas de vivir en sociedad, luchar por disfrutar de su trabajo y de su hogar por igual, compartir las labores domésticas y el cuidado de los hijos e hijas. Promover la no violencia en sus hijos/hijas y en otros hombres y cuestionar la visión esencialista de los conceptos de masculinidad y feminidad.</p>	<p>Hay efectos negativos de consideración sobre las relaciones de poder y expectativas de los hombres, debido a los estereotipos culturales sobre lo que significa ser de sexo masculino.</p>	<p>No hay información porque no se atendió a esta población:</p>	<p>No hay información porque no se atendió a esta población.</p>
-----------------	--	---	---	---	---	--	--



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO

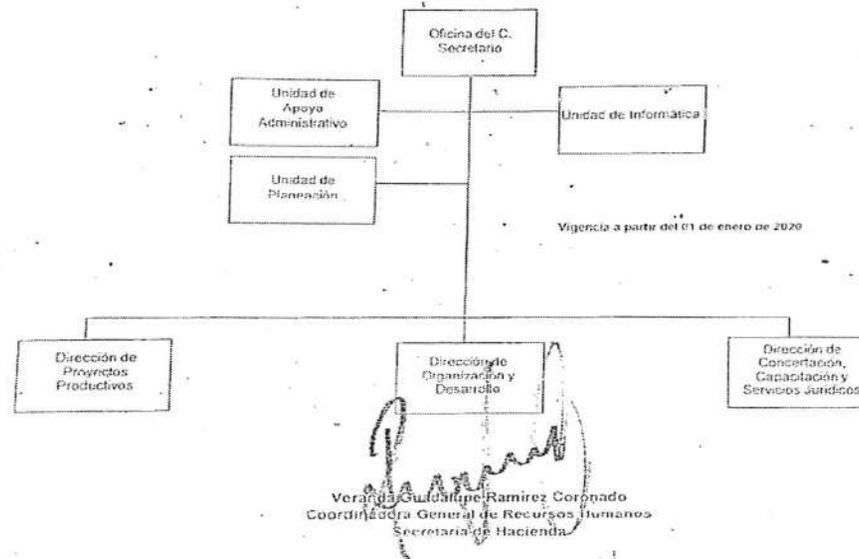


	<p>Con el fin de aplicar el principio de igualdad y de oportunidades a todas y todos para su acceso a la justicia; se brindaron los servicios de acompañamientos y asesorías jurídicas con pertinencia cultural.</p>	<p>Solucionar un asesoramiento jurídico en las distintas ramas del derecho, para disponer de una orientación legal y acorde a las necesidades de la situación en particular que se pretenda solventar.</p>	<p>La mayoría de quienes solicitan asesoría jurídica enfrentan problemas económicos para viajar y darle continuidad a sus casos, además se sienten inseguras por lo que posiblemente sufrieron de discriminación.</p>	<p>Solucionar todos aquellos temas relacionados con la aplicación de normativas, leyes y reglamentos en materia de derecho, ocupando lo necesario para sus problemas.</p>	<p>La mayoría no recurren a abogados o juzgados para resolver sus disputas.</p>	<p>No hay información porque no se atendió a esta población.</p>	<p>No hay información porque no se atendió a esta población.</p>
	<p>Con la finalidad de garantizar los derechos a un intérprete-traductor se han asistido en traducciones en la lengua Tsotsil, Tseltal, Chol y Qanjobal en audiencias de carácter legal, reuniones, entregas de apoyo y en trámites administrativos.</p>	<p>Confianza con sus interlocutores, mejora en el proceso comunicativo y ejercen su derecho a contar con asistencia y atención en su propia lengua, en caso de que no hablen y entiendan el español, para su acceso a la justicia.</p>	<p>Han experimentado históricamente una enorme presión social y política, de la sociedad o del Estado, que ha desincentivado el uso de su lengua materna, en muchos casos la vergüenza de hablarlas, por la posibilidad de ser discriminadas.</p>	<p>Confianza con sus interlocutores, mejora en el proceso comunicativo y ejercen su derecho a contar con asistencia y atención en su propia lengua, en caso de que no hablen y entiendan el español, para acceder a la justicia.</p>	<p>Han desinteresado el uso de su lengua materna, en muchos casos la vergüenza de hablarlas, por la posibilidad de ser discriminados.</p>	<p>No hay información porque no se atendió a esta población.</p>	<p>No hay información porque no se atendió a esta población.</p>
	<p>Con el propósito de atender a la población indígena que se encuentran en situación de vulnerabilidad ocasionado por desplazamiento forzado, mediante la colaboración interinstitucional se ha dado la atención y asistencia contribuyendo con la instancia competente.</p>	<p>La confianza de ser tomadas en cuenta a sus necesidades y los riesgos específicos para las mujeres.</p>	<p>Realiza para la atención de desplazados, por ejemplo: el riesgo de violencia, explotación o abuso sexual, obstáculos en el acceso a la propiedad de la tierra y en la protección de su patrimonio.</p>	<p>Exactamente a sus necesidades como víctimas de desplazamiento forzado.</p>	<p>La atención de desplazados, por ejemplo: el hostigamiento de la población, rompimiento de la propia identidad, estrés psicológico, exclusión social, efectos económicos y división de las familias.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

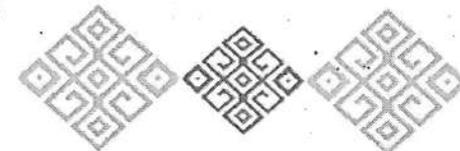


### Mapa social

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



Fuente: Manual de Organización de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas



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

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



**Ejercicio 3.2**

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:
<p><b>Sociedad</b> Tener familia (esposo e hijos) Cocinar Mantener limpia la casa. Lavar trastes. Lavar ropa. Cuidar a los hijos. Atender al marido. Recatada Callada <b>Cultura</b> Hacer las compras de víveres para el hogar. Cuidar a los animales. Hacer las tortillas. Bordar Vender los productos artesanales. <b>Iglesia</b> Obedecer al esposo, y ser sumisa.</p>	<p><b>Sociedad</b> Proveedor del dinero en la casa. Rudo Protector <b>Cultura</b> Sociable Cultivar la tierra. Participativo <b>Iglesia</b> El pilar de los conocimientos eclesiásticos en el hogar. Tomador de decisiones en el hogar.</p>



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

Actividades	Mujeres	Hombres
Proveer alimentos a la familia	x	X
Servicio y cuidado de la familia	x	
Mediación	x	
Proveer dinero a la familia		x
Autoridad		x
Dominación		x
Subordinación	x	
Lavar la ropa	x	
Lavar trastes	x	
Teñir las camas	x	x
Barrer	x	
Trapear	x	
Cocinar	x	
Cuidar a los hijos	x	
Sacar la basura	x	x
Ir de compras	x	x
Manejar automóvil	x	x
Asistir a reuniones comunitarias	x	x
Asistir a la iglesia	x	x
Dirigir la iglesia (pastores, sacerdotes, apóstoles, etc.)		x



### Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.

Recursos <sup>3</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sueldo al personal de confianza.	x	x	x	x	Remuneración por el trabajo o servicio.	Remuneración por el trabajo o servicio.	Pocas son titulares de las jefaturas.	La mayoría tienen la jefatura de las unidades y áreas.
Sueldo al personal sindicalizado.	x	x	x	x	Remuneración por el trabajo o servicio.	Remuneración por el trabajo o servicio.	Son más mujeres sindicalizadas.	Muy pocos hombres de base.
Prima quinquenal por años de servicio.	x	x	x	x	Solo al personal sindicalizado.	Solo al personal sindicalizado.	Son más mujeres sindicalizadas.	Muy pocos hombres de base.
Prima vacacional.	x	x	x	x	Solo los que tengan más de un año de antigüedad.	Solo los que tengan más de un año de antigüedad.	Las trabajadoras de confianza y base.	Los trabajadores de confianza y base.
Aguinaldo	x	x	x	x	Tienen derecho a dicha gratificación sin importar el tiempo laborado.	Tienen derecho a dicha gratificación sin importar el tiempo laborado.	Las trabajadoras de confianza y base.	Los trabajadores de confianza y base.
Compensación complementaria por servicios especiales.	x	x	x	x	Remuneración por ostentar una jefatura o categoría superior al operativo.	Remuneración por ostentar una jefatura o categoría superior al operativo.	Pocas tienen el puesto de jefatura.	La mayoría tienen las jefaturas y el titular tiene la facultad de asignar o suspender dicha remuneración.
IMSS	x	x	x	x	Tienen derecho al servicio médico.	Tienen derecho al servicio médico.	Las trabajadoras de confianza.	Los trabajadores de confianza.
ISSTECH	x	x	x	x	Tienen derecho a servicio médico.	Tienen derecho a servicio médico.	Las trabajadoras de base.	Los trabajadores de base.

<sup>3</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



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO



INFONAVIT	x	x	x	x	Tienen derecho al crédito a la vivienda personal basificado.	Tienen derecho al crédito a la vivienda personal basificado.	Las trabajadoras de base.	Los trabajadores de base.
Seguro de vida.	x	x	x	x	Tienen derecho a un seguro de vida.	Tienen derecho a un seguro de vida.	Todas las trabajadoras.	Todos los trabajadores.
Estimulos al personal.	x	x	x	x	Tienen derecho a los estímulos de útiles escolares.	Tienen derecho a los estímulos de útiles escolares.	Más beneficios a las trabajadoras de base.	Muy pocos hombres de base.
Incentivo al personal.	x	x	x	x	Tienen derecho a incentivo del día de las madres y día del burócrata.	Tienen derecho a incentivo del día del burócrata.	Más beneficios a las trabajadoras de base.	Muy pocos hombres de base.
Materiales y Útiles de Oficina.	x	x		x	Todo lo necesario para poder realizar sus actividades dentro del centro de trabajo.	Todo lo necesario para poder realizar sus actividades dentro del centro de trabajo.	Las mujeres no tienen el control de los recursos.	El titular del área responsable de administrar dichos recursos es hombre.
Materiales y Útiles para el procesamiento en equipos y bienes informáticos.	x	x		x	Derecho a que los equipos sean funcionales para las necesidades del servicio.	Derecho a que los equipos sean funcionales para las necesidades del servicio.	Las mujeres no tienen el control de los recursos.	El titular de la Unidad de Informática es hombre.
Material de Limpieza.	x	x		x	Derecho a tener los espacios laborales limpios y aseados.	Derecho a tener los espacios laborales limpios y aseados.	Las mujeres no tienen el control de los recursos	El titular del área responsable de administrar dichos recursos es hombre.
Productos alimenticios para personas.	x	x		x	Derecho a contar con ciertos productos alimenticios en cada área de trabajo	Derecho a contar con ciertos productos alimenticios en cada área de trabajo.	Las mujeres no tienen el control de los recursos	El titular del área responsable de administrar dichos productos es hombre.
Utensilios para el servicio de alimentación.	x	x		x	Derecho a contar con utensilios básicos de alimentación para el uso diario en el área de trabajo	Derecho a contar con utensilios básicos de alimentación para el uso diario en el área de trabajo.	Las mujeres no tienen el control de los recursos	El titular del área responsable de administrar dichos productos es hombre.
Material eléctrico y electrónico.		x		x	No tienen acceso a dicho material	Son quienes tienen acceso y dan servicio	Las mujeres no	El titular del área responsable de



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



						o mantenimiento dentro de las oficinas o área de trabajo.	tienen el control de los recursos.	administrar dichos materiales es hombre.
Combustible.		x		x	Es muy esporádica el uso del vehículo oficial.	Quienes se les otorga el beneficio de los vales de gasolina por ser quienes conducen los vehículos oficiales.	Las mujeres no tienen el control de los recursos.	Quien maneja y autoriza dichos recursos es hombre.
Lubricantes y aditivos.		x		x	No entra dentro de sus actividades.	Para dar servicio a los vehículos oficiales de la Dependencia.	Las mujeres no tienen el control de los recursos.	El titular del área quien maneja dichos recursos es hombre.
Prendas de protección personal.		x		x	No se les asigna actividades de cierto riesgo.	Derecho a poder desarrollar ciertas actividades de manera segura.	Las mujeres no ejecutan actividades de riesgo	Quienes ejecutan ciertas actividades de riesgo o de mayor fuerza son los hombres.
Refacciones y accesorios menores de edificio.	x	x		x	Derecho al mantenimiento y servicio a las áreas de trabajo.	Derecho al mantenimiento y servicio a las áreas de trabajo.	Las mujeres no tienen el control de los recursos.	Quienes dan mantenimiento y servicio a las áreas de trabajo para que estos estén funcionando correctamente.
Refacciones y accesorios menores de equipo de transporte.	x	x		x	Que los vehículos estén seguros para su uso diario.	Que los vehículos estén seguros para su uso diario.	Las mujeres no tienen el control de los recursos.	Quien está a cargo del parque vehicular y autoriza los recursos es hombre.
Servicio de energía eléctrica.	x	x	x	x	Necesario para poder realizar diariamente las actividades encomendadas.	Necesario para poder realizar diariamente las actividades encomendadas.	Todo el personal.	Todo el personal.
Servicio de agua.	x	x	x	x	Para el correcto funcionamiento de los servicios sanitarios.	Para el correcto funcionamiento de los servicios sanitarios.	Todo el personal.	Todo el personal.
Servicio de internet.	x	x		x	Derecho a poder contar con las herramientas	Derecho a poder contar con las herramientas	No hay ninguna ingeniera dentro del área.	El titular de la Unidad de Informática y quien da el servicio a cada



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO



					necesarias para desarrollar las actividades de manera más rápida y eficiente.	necesarias para desarrollar las actividades de manera más rápida y eficiente.		área de trabajo es hombre.
Impresiones oficiales.	X	X	X	X	Derecho a solicitar la impresión oficial, para las diferentes actividades y eventos a realizarse.	Derecho a solicitar la impresión oficial, para las diferentes actividades y eventos a realizarse.	Están a las indicaciones que del enlace.	El enlace para la solicitud de las cotizaciones es hombre.
Ayudas a organizaciones y personas.	X	X		X	Obligación de recibir cada una de las solicitudes de ayuda que lleguen.	Obligación de recibir cada una de las solicitudes de ayuda que lleguen.	Solo cuando el titular delega esa facultad.	Quien da el visto bueno y la autorización de alguna ayuda a otorgarse es el Titular y es hombre.
Servicio telefónico.	X	X	X	X	Servicio necesario para poder comunicarse de manera más rápida entre las áreas de trabajo.	Servicio necesario para poder comunicarse de manera más rápida entre las áreas de trabajo.	Todas tienen acceso.	Todos tienen acceso.
Fotocopiadora.	X	X	X	X	Servicio necesario para poder fotocopiar toda documentación para los trámites internos y externos.	Servicio necesario para poder fotocopiar toda documentación para los trámites internos y externos.	Todas tienen acceso.	Todos tienen acceso.
Seguro de bienes patrimoniales.	X	X		X	Aseguramiento del parque vehicular por cualquier percance que se su cite en alguna comisión oficial.	Aseguramiento del parque vehicular por cualquier percance que se su cite en alguna comisión oficial.	Por lo regular no manejan vehículos oficiales.	Son quienes manejan los vehículos oficiales para las comisiones.
Mantenimiento y reparación de vehículos.	X	X		X	Derecho a poder contar con vehículos en buen estado y	Derecho a poder contar con vehículos en buen estado y	Por lo regular no manejan vehículos oficiales.	Son quienes manejan los vehículos oficiales ejercicio de sus



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



					seguros.	seguros.		actividades.
Pasajes	x	x	x	x	Tienen derecho a cobrar pasajes.	Tienen derecho a cobrar pasajes.	Las y los directivos autorizan.	Las y los directivos autorizan.
Viáticos	x	x	x	x	Tienen derecho a cobrar viáticos.	Tienen derecho a cobrar viáticos	Las y los directivos autorizan	Las y los directivos autorizan.
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.
Oficinas	x	x	x	x	Lugar de trabajo.	Lugar de trabajo.	Tienen control de sus espacios laborales.	Tienen control de sus espacios laborales.

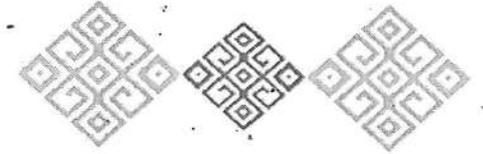


**Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos**

Recursos <sup>4</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Culturas de las comunidades indígenas.	x	x		x	Reconocimiento de los derechos de la mujer indígena en su cultura y tradición. Sensibilización a mujeres, niñas y niños indígenas.	Fomenta la participación de sus tradiciones sin violentar los usos y costumbres y derechos de hombres y mujeres.	N/A	Tienen el control de los usos y costumbres.
Terreno, herramientas.	x	x		x	Derivado a que las mujeres son las que se quedan en casa, son ellas las que cuidan los huertos, las hortalizas.	Como parte de la familia, el beneficio es para todos.	Las mujeres, aunque ellas trabajan la tierra los hombres son los que tienen el control.	El hombre tiene el total control en los beneficios.
Mano de obra.	x	x	x		Derivado a que las mujeres tienen el conocimiento ellas son las que manejan principalmente las artesanías.	Como parte de la familia, el beneficio es para todos.	Aunque son ellas las que obtiene los beneficios, tienen muy poco control sobre ellas, principalmente en lo económico.	Por usos y costumbres los hombres son los que manejan los ingresos económicos.
Terreno e insumos para la crianza pecuaria.	x	x	x	x	Considerado como animales de traspatio, las mujeres como amas de casa son las encargadas del trabajo,	Como parte de la familia, el beneficio es para todos.	Aunque son ellas las que obtiene los beneficios, tienen muy poco control sobre ellas,	Por usos y costumbres los hombres son los que manejan los ingresos económicos.



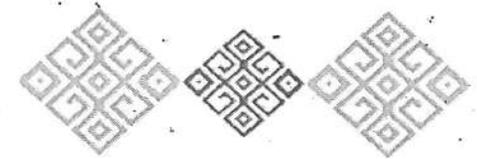
PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO



					son también las que obtienen el beneficio.		principalmente en lo económico.	
Terreno	x	x		x	Derivado a que las mujeres son las que se quedan en casa, son ellas las que cuidan los huertos, las hortalizas.	Como parte de la familia, el beneficio es para todos.	Las mujeres, aunque ellas trabajan la tierra los hombres son los que tienen el control.	El hombre tiene el total control en los beneficios.
Mujeres	x	x		x	Garantiza el acceso a la información de sus derechos como mujeres indígenas.	Reconoce los derechos a los hombres y mujeres indígenas.	Ambos tienen el acceso a la información.	El hombre tiene el control en la toma de decisiones.
Hombres y mujeres indígenas.	x	x	x	x	Acceso a los derechos como mujer indígena.	Acceso a los derechos como hombres indígenas.	Ambos tienen el acceso a la información y a una vida digna.	Ambos tienen el control.
Niñas y niños.	x	x	x	x	Tiene el mayor interés para la atención de los menores.	Pocos tienen el control de los menores, porque la actividad laboral en los hogares lo realizan mayormente las mujeres.	Mujer tiene el control en el cuidado de los hijos, es quien más está en casa y cuidando a los hijos.	Controla los gastos que se generen con los menores.
Internet		x		x	Para poder realizar su declaración patrimonial siendo un trámite personal.	Para poder realizar su declaración patrimonial siendo un trámite personal.	Derivado a que es trabajador del estado, se ve obligado a realizar su declaración patrimonial.	Derivado a que es trabajador del estado, se ve obligado a realizar su declaración patrimonial.
Gestión / Espacios.	x			x	Para realizar ventas de sus productos artesanales en diversos municipios y con diversas entidades	No aplica	Aunque ellas realizan el trabajo, no tienen el control del recurso.	Al final de las ventas que ellas realizan, quienes hacen uso del recurso obtenido son los hombres.



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO



					gubernamentales.			
Computadoras	X	X	X	X	Para poder llevar a cabo sus actividades laborales en tiempo y forma.	Para poder llevar a cabo sus actividades laborales en tiempo y forma.	Porque derivado de su trabajo reciben una percepción.	Porque derivado de su trabajo reciben una percepción.
Población indígena	X			X	Las mujeres son más accesibles para tomar talleres en materia jurídica.	Por cuestiones de ideologías machistas la mayoría no accede a los talleres en materia jurídica.	No tienen el control de la organización y la planeación de los talleres.	En la mayoría de ocasiones son los encargados en la planeación y en convocar a la gente para los talleres en materia jurídica.
Población indígena	X	X		X	La mayoría accede a solicitar las asesorías jurídicas por problemas familiares, civiles y sociales.	Acceden a diferentes problemas en materia legal-jurídica.	La mayoría no acceden a las asesorías por inseguridad y desconocimiento del proceso.	Siguen en su totalidad los procesos de sus problemas legales, disponen del tiempo para viajar y acudir a las asesorías jurídicas.
Población indígena	X	X	X	X	Las traducciones de manera verbal facilitan a las mujeres en el proceso comunicativo para los procesos en los que se encuentren y se sienten con más confianza.	En general las traducciones son solicitadas por desahogo de audiencias de carácter penal, son pocas las solicitadas para la concertación social.	Pocas son las que solicitan las traducciones por desconocer el proceso para solicitar uno.	No recurren a solicitar traductores, solamente porque le exigen contar con alguno para su proceso legal.
Población indígena	X	X	X	X	Acceden a solicitar apoyos humanitarios relacionados al desplazamiento forzado.	Sus solicitudes son relacionadas con la construcción de paz territorial y a la erradicación de la violencia.	No participan porque la mayoría de ocasiones se encargan de cuidar a sus familias.	Son los que se encargan de ver las ayudas humanitarias y la organización de las familias.



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



## 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?*

Si, por que las brechas de desigualdad radican en el núcleo familiar, las responsabilidades familiares en las que generan más carga hacia la mujer indígena, por poner un ejemplo laboral, en el caso de las comisiones foráneas, implican efectos negativos en el ámbito familiar para las mujeres, ya que éstas deben descuidar sus deberes de atender a sus hijas e hijos, esposos y responsabilidades en el hogar por días, y se ha sabido de que éstas comisiones han podido causar problemas internos en el núcleo familiar, ya que no es tan aceptado que la mujer abandone su hogar por cuestiones laborales, problema que puede reflejarse en el caso de mujeres casadas o con hijas e hijos, caso distinto a los hombres de los que se acepta socialmente que su rol depende únicamente de ser proveedor y cuando se le designa a una comisión no hay mayor problema en la disponibilidad de viajar.

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

A las mujeres con pareja o hijas e hijos.

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

La desigualdad salarial

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

En ambos casos afecta el bienestar económico para la familia, ya que es el sustento para mantener los gastos y cubrir las necesidades básicas.

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

Implican el mantenimiento de las brechas de género

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

Desigualdad salarial

Desigualdad en actividades



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

Desigualdad salarial: Para ambos géneros, la necesidad de alcanzar una estabilidad económica para el bienestar familiar.

Desigualdad en actividades: Para los hombres, el interés de compartir más tiempo con la familia a diferencia de las mujeres que pasan más tiempo en el hogar. Para los hombres el trabajo y actividades signadas requieren mayor esfuerzo físico, y para las mujeres esfuerzo mental.

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

La institución no ha fomentado la desigualdad y la violencia de género, ya que está se ha manifestado en actitudes culturales o socialmente aceptadas por parte del personal, normalizando los micromachismos siendo esta responsabilidad de quien lo ejerce, no es algo que este estipulado en los lineamientos de la institución, sino que son acciones personales.

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

Implementar la igualdad en la entrega de apoyos a la población.

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

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



**Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro**

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<p>El personal femenino es el que se encarga de brindar, las capacitaciones, pláticas y talleres</p> <p>El personal femenino es el que en su mayoría se encarga de la función administrativa.</p> <p>En cuanto a los apoyos que se generan en la secretaria correspondiente a insumos y las expos artesanales, se obtienen ingresos en las mujeres indígenas para el bienestar familiar.</p>	<p>El personal masculino, se encarga del mantenimiento vigilancia de la secretaria.</p> <p>El personal masculino se encargá de la entrega de insumos, así como la cuestión financiera, manejo de vehículos, y de la administración de la administración de los recursos, así como la planificación estratégica de la dependencia.</p> <p>Los talleres, y capacitaciones que se manejan en la institución, generan, el manejo de la economía de los hombres, mediante el conocimiento de exportación al mercado nacional.</p>



### Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Impulso a la Igualdad de Género
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s presupuestario/s	Programa para el Fortalecimiento de los Pueblos Indígenas 086
4	Objetivo de desarrollo sostenible	<b>Objetivo 2:</b> Poner fin al hambre lograr la Seguridad Alimentaria y la Mejor de la Nutrición y Promover una Agricultura Sostenible <b>Objetivo 5:</b> Lograr la Igualdad entre los Géneros y Empoderar a todas las Mujeres y Niñas.
5	<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
	Política Trasversal	Igualdad de Género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2.1	Desarrollo Integral Social
	Política Pública 2.1.2	Sociedades incluyentes
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género
<b>Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024</b>		
6	Objetivos prioritarios	<b>Objetivo 2.</b> Promover Acciones para encaminar Políticas Públicas que Coadyuven en la Distribución del Trabajo Doméstico y Cuidados en el Ámbito Público y Privado.
		<b>Objetivo 3:</b> Transformar las realidades de la Salud, Educación y Bienestar para Garantizar los Derechos Humanos de los Adolescentes y Mujeres.
		<b>Objetivo 4:</b> Generar Mecanismos Institucionales para Combatir los Tipos y Modalidades de Violencias Contra las Mujeres, Niñas y Adolescentes.
7	Ejes estratégicos	<b>Objetivo 6:</b> Promover la Autonomía Personal y Comunitaria para la Construcción de Entornos de Paz y Desarrollo para las Mujeres, Niñas y Adolescentes.
		2.3 Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en el reconocimiento. 3.4 Promover el Ejercicio de los Derechos, Sexuales y Reproductivos a través de Acciones de Transformación social que incidan en la Autonomía, el Autocuidado y el buen vivir de las Mujeres, Adolescentes y Niñas.



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



		<p>4.1 Promover la Transformación del Marco Institucional que Garantice la No Discriminación y Violencia contra las Mujeres.</p> <p>4.5 Generar acciones de eficacia en las políticas para la prevención, atención y sanción de la violencia sistemática contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>6.1 Impulsar Marcos Normativos de Planeación para Implementar transformaciones en la Seguridad Ciudadana y Ambiental con Perspectiva de Género.</p>
8	Líneas de acción	<p>2..3.4 Desarrollar e implementar estrategias de Comunicación Social que Promuevan el reconocimiento y distribución de las tareas de cuidado, con énfasis de obligación y derechos de los hombres indígenas a participar en la crianza, cuidado y sano desarrollo de hijas e hijos.</p> <p>3.4.3 Fomentar la participación de las comunidades en la implementación de programas y acciones, bajo un enfoque de salud comunitaria para salvaguardar los derechos sexuales y reproductivos de Jóvenes, Mujeres, Niñas, Niños, Adultos Mayores, personas LGTTT+, con discapacidad Indígenas y Afromexicanas.</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>4.5.3 Impulsar un Plan de Acción con Perspectiva de Género y enfoque Intercultural para la Atención de Mujeres, Niñas y Adolescentes en Desplazamiento Forzado desde el Consejo Estatal Integral al Desplazamiento Interno, que realicen Acciones para la Atención del Daño.</p> <p>6.1.6 Promover que en Programa de Infraestructura Básica para la Atención de los Pueblos Indígenas incluyan las Demanda de la Mujeres, Niñas y Adolescente Indígenas Incorporando la Interseccionalidad, la Inclusión y la Perspectiva de Género sobre todo en la Electrificación, Agua Potable, Camino, Drenaje, y Saneamiento y todas aquellas Acciones que Contribuyan a Disminuir las Brechas de Desigualdad.</p>

**Propósito institucional:**

Promover acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento de las políticas públicas dirigidas a la igualdad de género entre hombres y mujeres en el ámbito institucional.



**Descripción del proyecto:**

Eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, y avanzar hacia el logro de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

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



**Árbol de problemas:**

**Efectos**

Reforzar los roles tradicionales y la desigualdad de las mujeres indígenas.

Se refuerza la discriminación y violencia de género de mujeres y niñas.

Vulneración en la promoción de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

**Problema**

Ausencia de acciones con perspectiva de género en políticas de la interculturalidad

**Causas**

Ausencia de perspectiva de género en los programas y proyectos operativos para fortalecer la agenda de las mujeres indígenas.

Falta de conocimientos y aplicación de la política intercultural en conjunto con la política de género y derechos de las mujeres con perspectiva de género.

Falta de acciones e incorporación para la promoción y difusión de los derechos de la niñez indígena.



**Arbol de objetivos:**

F

Disminuir los roles tradicionales y la desigualdad de las mujeres.

Se rebaja la Discriminación y violencia de género de mujeres y niñas.

Beneficiar la promoción de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

Objetivo

Existencia de acciones con perspectiva de género en políticas de la interculturalidad

M

Presencia de perspectiva de género en los programas y proyectos operativos para fortalecer la agenda de las mujeres indígenas.

Afluencia de conocimientos y aplicación de la política intercultural en conjunto con la política de género y derechos de las mujeres con perspectiva de género

Cumplimiento de acciones e incorporación para la promoción y difusión de los derechos de la niñez indígena

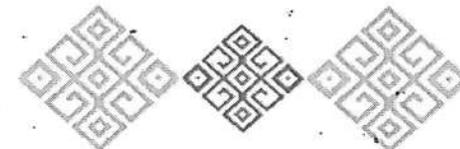


**Árbol de problemas:**

C	Apatía y resistencia hacia el tema de Igualdad de Género.
E	Sensibilización al ejercer la atención al público.
C	Insuficiente libertad de expresión y Promoción de la Igualdad de Género.
E	Promoción de la Igualdad de Género y al derecho de libre expresión.
C	Intolerancia en los niveles jerárquicos en temas de igualdad de género.
E	Aceptación en temas de igualdad de género en todo el ámbito laboral.

**Árbol de objetivos:**

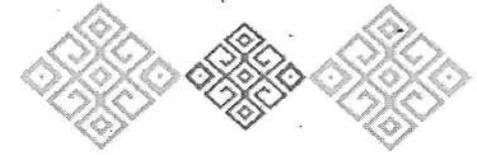
M	Empatía y aceptación hacia el tema de Igualdad de Género.
F	Participación al ejercer la atención al público.
M	Suficiente libertad de expresión y Promoción de la Igualdad de Género.
F	Dar a conocer la Igualdad de Género y los derechos de libre expresión.
M	Tolerancia en los niveles jerárquicos en temas de igualdad
F	Mejor ambiente laboral y mayor participación en la toma de decisiones.



### Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
4	Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.

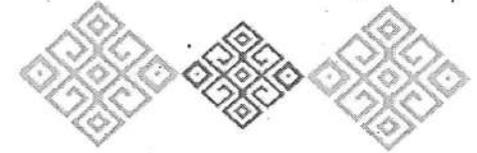
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género entre hombres y mujeres en el ámbito institucional.	Porcentaje de acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género entre hombres y mujeres en el ámbito institucional.	Número de acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito institucional realizadas/ Número de acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas	16/16	16/16	Gestión/ Eficacia	Acción	Cuenta Pública	Que los recursos sean asignados en tiempo y forma.



			<i>dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito institucional programadas.</i>						
<b>Propósito</b>	<i>Beneficiar a los funcionarios públicos y a la población indígena en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos a desarrollar por la Unidad Enlace de Igualdad de Género.</i>	<i>Porcentaje de funcionarios públicos a beneficiar con los proyectos institucionales que atienden este programa presupuestario</i>	<i>Número de funcionarios públicos a beneficiar con los proyectos institucionales que conforman este programa presupuestario realizado/ Número de funcionarios públicos a beneficiar con los proyectos institucionales que conforman este programa presupuestario programado.</i>	160/160	160/160	Gestión/ Eficacia	Habitante	Cuenta Pública	<i>Que los recursos sean asignados en tiempo y forma.</i>
<b>Componente</b>	Talleres para promover la igualdad de género a servidores públicos.	<i>Porcentaje de talleres para promover la igualdad de género.</i>	Número de talleres realizados/Número de talleres programado.	8/8	8/8	Gestión/ Eficacia	Taller	Cuenta Pública	<i>Que los recursos sean asignados en tiempo y forma.</i>



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO



<b>Actividades</b>	Gestiones ante los Municipios para Promover la Igualdad de Género, a funcionarios Públicos.	Porcentaje de gestiones ante los Municipios para Promover la Igualdad de Género, a funcionarios Públicos.	Número de gestiones de talleres realizadas/ Número de gestiones de talleres programadas	8/8	8/8	Gestión/ Eficacia	Gestión	Cuenta Pública	Que los recursos sean asignados en tiempo y forma.
<b>Componente</b>	Difusión de campañas para promover la igualdad de género.	Porcentaje de campañas difundidas para promover la igualdad de género.	Porcentaje de campañas difundidas realizadas/ Porcentaje de campañas difundidas programadas	8/8	8/8	Gestión/ Eficacia	Campaña	Cuenta Pública	Que los recursos sean asignados en tiempo y forma.
<b>Actividades</b>	Diseñar materiales para la difusión de campañas, que promuevan la igualdad de género.	Porcentaje de material gráfico diseñado para la difusión de campañas.	Porcentaje de diseños realizados/ Porcentaje de diseños programados.	4/4	4/4	Gestión/ Eficacia	Diseño	Cuenta Pública	Que los recursos sean asignados en tiempo y forma.



Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador <sup>5</sup>	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
					1er	2do.	3er.	4º.	
		Fin	<i>Número de acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito institucional realizadas.</i>	16	4	4	4	4	16
			<i>Número de acciones enfocadas a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito institucional programadas.</i>	16	4	4	4	4	16

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



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



		<b>Propósito</b>	<i>Porcentaje de funcionarios públicos a beneficiar con los proyectos institucionales que atienden este programa presupuestario.</i>	<i>Número de funcionarios públicos a beneficiar con los proyectos institucionales que conforman este programa presupuestario realizado.</i>	160	40	40	40	40	160
				<i>Número de funcionarios públicos a beneficiar con los proyectos institucionales que conforman este programa presupuestario programado.</i>	160	40	40	40	40	160

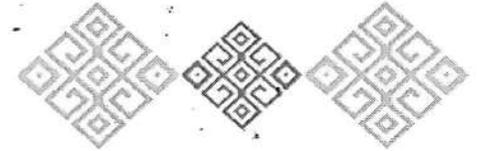
		<b>Componente</b>	<i>Porcentaje talleres para promover la igualdad de género a servidores públicos.</i>	<i>Número de talleres programados.</i>	8	2	2	2	2	8
				<i>Número de talleres realizados.</i>	8	2	2	2	2	8

		<b>Actividad</b>	<i>Porcentaje de Gestiones ante los Municipios para Promover la Igualdad de Género, a funcionarios Públicos.</i>	<i>Número de gestiones de talleres programadas.</i>	8	2	2	2	2	8
				<i>Número de gestiones de talleres realizadas.</i>	8	2	2	2	2	8

		<b>Componente</b>	<i>Porcentaje de campañas difundidas para promover la igualdad de género.</i>	<i>Porcentaje de campañas difundidas programadas.</i>	8	2	2	2	2	8
				<i>Porcentaje de campañas difundidas realizadas.</i>	8	2	2	2	2	8



**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE  
IGUALDAD DE GÉNERO**



		<b>Actividad</b>	<i>Porcentaje de material gráfico diseñado para la difusión de campañas.</i>	<i>Porcentaje de diseños programados.</i>	4	1	1	1	1	4
				<i>Porcentaje de diseños realizados..</i>	4	1	1	1	1	4

**Personas beneficiarias totales**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	160	Fem.	80	0	0	0	80	0	0	0	80	0
		Masc.	80	0	0	0	80	0	0	0	80	0



Integrantes de la Unidad de Igualdad de Género, de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas.

**Lcda. Guadalupe Alvaro Sántiz**  
Responsable de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género

**C.P. Sandra Valentina Díaz Jiménez**  
Responsable del Área de presupuesto

**C.P. Lucio Eliseo Gómez Pérez**  
Responsable de Institucionalización

