



CETRA

CENTRO ESTATAL
DE TRASPLANTES

Chiapas

**UNIDAD DE
IGUALDAD DE
GENERO** ♀♂



**CENTRO ESTATAL
DE TRASPLANTES**
GOBIERNO DE CHIAPAS



INDICE DE DOCUMENTOS

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCION. | 1 |
| ANÁLISIS DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL. | 3 |
| ANÁLISIS DE APLICACIÓN DE PROYECTOS CON MUJERES Y HOMBRES | 4 |
| MAPA SOCIAL | 5 |
| ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES | 6 |
| ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS | 9 |
| ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS. | 10 |
| ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS | 13 |
| REFERENCIA DEL MARCO NORMATIVO | 16 |
| DESARROLLO DE PLAN DE TRABAJO | 17 |
| ÁRBOL DE PROBLEMAS Y ÁRBOL, DE OBJETIVOS. | 19 |
| OBJETIVO-FIN | 20 |
| OBJETIVO-PROPÓSITO | 21 |
| OBJETIVO-COMPONENTES | 22 |
| OBJETIVO-ACTIVIDADES | 23 |
| INDICADORES | 25 |
| PERSONAS BENEFICIADAS TOTALES | 26 |
| FIRMAS | 26 |

Introducción.

El acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud requieren la definición e implementación de políticas y acciones con un enfoque multisectorial para abordar los determinantes sociales de la salud y fomentar el compromiso de toda la sociedad para promover la salud y el bienestar. El acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud son el fundamento de un sistema de salud equitativo.

En la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, en su numeral 3 “SALUD”, nos dice que la buena salud es esencial para el desarrollo sostenible, y esta refleja la complejidad y la interconexión de ambos, así como que la cobertura universal de salud será integral para lograr terminar con la pobreza y reducir las desigualdades.

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su numeral 5 “IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER”, tiene las siguientes metas por citar algunos puntos:

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles entre otras.

En el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, nos hace referencia que debemos atender las “POLÍTICAS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO”, medio ambiente, interculturalidad, combate a la corrupción y mejora de la gestión pública, procurando la intervención de manera sectorial, territorial, democrática, integral y permanente para realizar un eficiente desempeño de la responsabilidad del Estado, a efecto de propiciar un desarrollo integral y sustentable a lo largo y ancho de nuestra geografía con la representación de esta Secretaría.

En el caso nos concierne, el Gobierno del Estado de Chiapas, durante la presente administración, ha marcado como imprescindible la creación de un órgano desconcentrado que se encargue de promover las acciones en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos en el Estado, así como la de promover su inclusión en los programas y acciones de gobierno, además de proponer, a través de la Secretaría de Salud, de la cual estará jerárquicamente subordinado, las políticas públicas relacionadas con el programa Estatal de Trasplantes y la Ley de Salud del Estado de Chiapas.

En adición a lo anteriormente expuesto, darle cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, haciendo que la comunicación interna y externa sea accesible, e integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos, prácticas de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo en este caso, de la totalidad del funcionariado que labora en este Centro Estatal de Trasplantes.



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 baño al interior de la institución | Tranquilidad Seguridad | Afecta la salud por contención. Se entra en conflicto | No es importante un baño cerca Tranquilidad | Caminar más Hacer fila | Seguridad Confianza | Miedo |
| | Papel higiénico disponible en los sanitarios | Higiene Tranquilidad | Preocupación | No tan importante | Higiene | Higiene | Preocupación |
| | Acceso a agua purificada | Tranquilidad comodidad | deshidratación | Tranquilidad comodidad | deshidratación | Tranquilidad comodidad | deshidratación |
| | climatización | confort | Estrés térmico Fatiga, problemas respiratorios | Confort | Estrés térmico esfuerzos desmesurados | confort | Estrés térmico, problemas respiratorios |
| Económicos | Insumos de trabajo | Seguridad, tranquilidad | inoperancia | Seguridad, tranquilidad | inoperancia | Seguridad, tranquilidad | inoperancia |
| | Acceso a cafetería | Tranquilidad comodidad | deshidratación | Tranquilidad comodidad | deshidratación | Tranquilidad comodidad | deshidratación |
| Sociales | Tienda de autoservicio | Comodidad, | Preocupación, riesgo de traslados largos | Comodidad, | Preocupación, riesgo de traslados largos | Comodidad, | Preocupación, riesgo de traslados largos |
| Políticos | Incentivos | Equidad, igualdad | Inconformidad, | Equidad, igualdad | Inconformidad, | Equidad, igualdad | Inconformidad, |
| | Normativa de empleo | Perspectiva de género | Violencia de género | Perspectiva de género | Violencia de género | Perspectiva de género | Violencia de género |

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

XEjercicio 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 | Restauración del nivel de salud | X | | X | | X | |
| | Procuración de la salud | X | | X | | X | |
| | Realización de cuidados paliativos | X | | X | | X | |
| | Abordaje farmacológico | X | X | X | X | X | X |
| Económicos | Mínimo gastos económicos | X | | X | | X | |
| | Reinserción a la vida laboral | X | | X | | X | |
| | Volverse personas económicamente activas | X | | X | | X | |
| Sociales | Motivar la asertividad | X | | X | | X | |
| | Incentivar Inteligencia Emocional | X | | X | | X | |
| | Reinserción a la vida social | X | | X | | X | |
| Políticos | Reconstrucción de un plan de vida | X | | X | | X | |
| | Reinserción a la vida política | X | | X | | X | |

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 | X |
| Limpieza de los espacios institucionales | X | X |
| Planear los calendario de ejecución de gastos | X | X |
| Vigilancia y seguridad de las institucionales | | X |
| Planear las actividades de las institución | X | X |
| Seguimiento y mantenimiento de vehículos | | X |
| Lavado de trastes de oficinas | X | X |
| Organizar documentos | X | X |
| Sacar copias | X | X |
| Recepción de documentos | X | X |
| En eventos institucionales responsable de listas de asistencia | X | X |
| Confirmación de asistencia a eventos | X | X |
| Traslado de materiales | X | X |
| Conducción de eventos | X | X |
| Mantenimientos de equipos de computo | X | X |
| Control de los recursos financieros | X | X |
| Seguimiento y control de mobiliario | X | X |
| Mantenimiento de luz y agua de las instituciones | | X |
| Pago y control de nominas | X | |
| Control de sistemas de informática | X | |
| Recepción de correspondencia | X | X |
| Atención telefónica | X | X |
| Control de bienes materiales | | |
| Asistentes particulares | X | |
| Asesor | X | X |
| Ordenar archivos | X | 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 | X |
| Control de recursos financieros | X | X |
| Control y asignación de presupuestos públicos | X | X |
| Decisiones en el subcomité sectorial | X | X |
| Integrar y revisar cuenta publica | X | X |
| Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel | X | X |
| Otras | | |



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

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

-Trabajo productivo:

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

-Trabajo reproductivo:

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

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

-Trabajo de cuidado:

Todas las personas necesitamos de apoyo y cuidados, algunas más que otras. El trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo remunerado. Este trabajo de cuidados tanto a niñas, niños y personas adultas o con enfermedades debe distribuirse en la familia, o ser apoyado por las empresas, el Estado y la sociedad en general, y participar de forma activa y responsable³

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



Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

| Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer: | Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer: |
|--|---|
| <p>Actividades recreativas que fomenten su salud y crecimiento personal Tener trabajo digno que le remunere para cubrir sus necesidades básicas. Libertad de elección a sus dirigente políticos Facultad de decisión sobre sus preferencias religiosas, sexuales, organizacionales, etc. Educarse de manera recatada Aprender y realizar labores del hogar. Arreglarse y verse bien, ser femenina y coqueta. Llegar virgen al matrimonio. Casarse con un hombre y vivir con él toda su vida. Dedicarse al hogar, los hijos y al esposo. No actuar de manera libertina.</p> | <p>Educarse de manera más liberal para desenvolverse en sociedad. Aprender sobre actividades rudas y de mantenimiento (uso de herramientas) Practicar deportes considerados solo de hombres. Estudiar o aprender un oficio para poder sostener a una familia. Tener experiencia sexual. Ser mujeriego es tolerado y bien visto por la sociedad. Tener vicios y ser irresponsable y no ser juzgado por ello.</p> |

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 |
|--|---------|---------|
| Espacio domestico | X | X |
| Trabajo no remunerado | X | X |
| Mantenimiento | X | X |
| Rol de cuidado | X | X |
| Político | X | X |
| Mecánico | | X |
| Obrero | | X |
| Jefe | X | X |
| Líder | X | X |
| Preparar el desayuno | X | X |
| Limpieza de los trastes y utensilios de cocina | X | X |
| Calendarización de gastos | X | X |
| Sacar basura | X | X |
| Planear las vacaciones familiares | X | X |
| mantenimiento de su vehículo | | X |
| Lavado de la ropa | X | X |
| Organizar la correspondencia y pagos | X | X |
| Mantenimiento de luz y agua | | X |
| Control de los recursos económicos de la casa | X | X |
| Mantenimiento de luz y agua de | X | X |
| Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel | X | |
| Organizar festejos de cumpleaños | X | X |
| Partir el pastel en eventos sociales | X | |



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

| Recursos ⁴ | Recursos | | | | Beneficios | | | |
|-------------------------------|----------|---------|---------|---------|--|--|--|--|
| | Acceso | | Control | | Acceso | | Control | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Computadoras | X | X | | X | Herramienta de trabajo. | Herramienta de trabajo. | Las mujeres son titulares de las Unidades de informática | Son iguales las oportunidades de acceso. |
| Vehículos institucionales | X | X | | X | Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas | Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas | Menor control por no contar con ellos, solo vehículos particulares | Están mejor entrenados para su mantenimiento |
| Servicio médico | X | X | X | X | Afiliada | Afiliado | Contar con servicio médico | Contar con servicio médico |
| Permiso de paternidad | | X | | X | | Se encuentra considerado dentro de la política del centro. | | Eleva la moral del Padre |
| Permiso de maternidad | X | | X | | Se encuentra considerado dentro de la política del centro. | | Eleva la moral de la Madre | |
| Igualdad salarial | X | X | X | X | Remuneración igualitaria | Remuneración igualitaria | Igualdad de circunstancias | Igualdad de circunstancias |
| Material de útiles de oficina | X | X | X | X | Herramienta como parte para realizar su trabajo. | Herramienta como parte para realizar su trabajo. | Ministrados en forma equitativa | Ministrados en forma equitativa |

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



| Recursos ⁵ | Recursos | | | | Beneficios | | | |
|---------------------------|----------|---------|---------|---------|--|--|----------------------------|----------------------------|
| | Acceso | | Control | | Acceso | | Control | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Sillas y escritorios | X | X | X | X | Herramienta como parte para realizar su trabajo. | Herramienta como parte para realizar su trabajo. | Acceso igualitario | Acceso igualitario |
| Aguinaldo | X | X | X | X | Remuneración igualitaria | Remuneración igualitaria | Igualdad de circunstancias | Igualdad de circunstancias |
| Bono de día de las madres | X | | X | | Se encuentra considerado dentro del presupuesto. | | Incentiva al funcionariado | |
| Cursos de especialización | X | X | X | X | Actualización | Actualización | Actualización | Actualización |

⁵ 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



Ejemplo de recursos

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|
| Vales de gasolina | Servicio de agua para consumo humano | Memorias | Reglamentos |
| Servicios de alimentos después del horario laboral | Limpieza del espacio de trabajo | Jabón de trastes | Manuales |
| Vehículos | Guarderías | Aromatizantes | Protocolos |
| Servicio médico | Viáticos | Llantas | Mecanismos |
| Permiso de paternidad | Servicio de conducción | Filtros de gasolina | Formato de quejas |
| Permiso de maternidad | Cursos de actualización | Áreas de lactancia | Líneas telefónicas de apoyo a mujeres en situación de violencia |
| Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores | Cursos de especialización | Baños con cambiadores de pañales | Atención psicológica, jurídica y de servicio social |
| Permiso en caso de fallecimiento | Programa presupuestario | Acceso para personas con discapacidad | Toma de decisiones con quien comprar insumos |
| Vacaciones | Papel higiénico | Actividades de recreación | Cafetera |
| Aguinaldo | Galletas | Comité de ética y conflicto de interés | Proyectos de inversión para proyectos productivos |
| Estimulo del día del burócrata | Refrescos | Manifiesto de no gravidez para la contratación de personal | |
| Bono de útiles escolares | Servilletas | Lenguaje incluyente | |
| Bono de día de las madres | Lapicero | Igualdad salarial | |
| Toallas sanitarias | Engrapadoras | Tiempo para amamantar | |
| Botiquín de urgencias médicas | Perforadoras | Convocatoria de contrato laboral | |
| Sillas | Sellos | Servicio de vigilancia | |
| Computadoras | Hojas | Ratificación del presupuesto | |
| Escritorios | Tintas | Normas presupuestales | |
| Servicios de café | Uniformes | Leyes | |



Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.

(Con qué recursos cuenta los espacios los espacios comunitarios y ciudades).

| Recursos ⁶ | Recursos | | | | Beneficios | | | |
|-------------------------|----------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|---------|
| | Acceso | | Control | | Acceso | | Control | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| PLAZAS COMERCIALES | X | X | X | X | X | X | X | X |
| TIENDAS DE AUTOSERVICIO | X | X | X | X | X | X | X | X |
| CINEMAS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| BANCOS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| TEATROS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| PARQUES DEPORTIVOS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| ESCUELAS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| IGLESIAS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| BAÑOS PUBLICOS | X | X | X | X | X | X | X | X |
| SERVICIO TRANSPORTE | X | X | X | X | X | X | X | X |

⁶ 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

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?
- ¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?
- ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
- ¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
- ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
- ¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
- ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?
- ¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género?
- ¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución?
- ¿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>En la inclusión en áreas directivas. La coeducación y la erradicación de preceptos culturales basados en estereotipos de género, son 2 elementos fundamentales para cimentar una sociedad igualitaria para todas y todos. Identificar los actores de referencia con los que se puede trabajar en la incorporación del tema. Capacitación, cursos, diplomados, Etc. Apoyo personal Reconocimiento Procedimientos administrativos Organización y orden. Estímulo económico del día 10 de Mayo. Estímulo económico al día del burócrata Estímulo económico para compra de útiles escolares.</p> | <p>La coeducación y la erradicación de preceptos culturales basados en estereotipos de género, son 2 elementos fundamentales para cimentar una sociedad igualitaria para todas y todos. Identificar los actores de referencia con los que se puede trabajar en la incorporación del tema. Estabilidad y responsabilidad Habilidades Procedimientos de campo Capacitación, cursos, diplomados, Etc. Reconocimiento. Estímulo económico al día del burócrata Estímulo económico para compra de útiles escolares.</p> |

Referencia del Marco normativo

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

Desarrollo de Plan de Trabajo

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Nombre del proyecto | "TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y SU EMPODERAMIENTO" |
| 2 | Unidad responsable | Unidad Enlace de Igualdad de Género |
| 3 | Programa/s presupuestario/s | Estrategia de ahorro de hasta 4 % del presupuesto del Centro, de acuerdo al decreto |
| 4 | Objetivo de desarrollo sostenible | Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas |
| Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024 | | |
| 3 | Política Transversal | Igualdad de género |
| | Eje 2 | Bienestar social |
| | Tema 2.1 | Desarrollo Integral social |
| | Política Pública 2.1.2 | Sociedad incluyentes |
| | Programa sectorial: estrategia.1.2.2 | Promover la Igualdad de Género |
| Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 | | |
| 4 | Objetivos prioritarios | <p>3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.</p> <p>4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> |

| | | |
|----------|--------------------------|--|
| 5 | Ejes estratégicos | <p>3.1 Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.</p> <p>4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.</p> |
| 6 | Líneas de acción | <p>3.1.2 Promover la integración de una red de no objetores de conciencia en las instituciones de salud del gobierno del Estado, a fin de garantizar la correcta aplicación de la NOM 046SSA2-2005, la eficiencia en los servicios de salud y los derechos de las mujeres como una política de cumplimiento del Estado.</p> <p>4.1.1 Promover la armonización de las leyes existentes referentes al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia para favorecer que el Estado se apeguen a los estándares internacionales garantizando la inclusión de la perspectiva de género, intercultural y diversidad sexual.</p> |

Propósito institucional: Programa de Igualdad e Inclusión de Género.

Descripción del proyecto: Transversalidad de la perspectiva de género, erradicación de la violencia contra la mujer y su empoderamiento en el Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas.

Árbol de problemas: Poco conocimiento del lenguaje sexista e incluyente dentro del Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas

Árbol de objetivos: Elevar el conocimiento del lenguaje no sexista e incluyente dentro del Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas, en materia de la transversalización de la perspectiva de género.

Objetivo Erradicar la violencia contra la mujer para lograr su empoderamiento.



Árbol de problemas:

| | |
|----------|--|
| C | <i>Mínimo manejo de lenguaje incluyente y no sexista, en materia de donación y trasplantes en relación con la perspectiva de género.</i> |
| E | <i>Poco conocimiento en el tema de donación y trasplante con lenguaje no sexista e incluyente.</i> |
| C | <i>Necesidad de capacitación al personal en materia de donación con fines de trasplantes con perspectiva de género.</i> |
| E | <i>Desconocimiento de expresiones que priorizan el género.</i> |
| C | <i>Programas de trabajo con fines de sensibilización en tema de donación y trasplantes elaborados en forma incompleta.</i> |
| E | <i>Ejecución inadecuada de los programas de trabajo</i> |

Árbol de objetivos:

| | |
|----------|---|
| M | <i>Manejo de lenguaje incluyente y no sexista en materia de donación y trasplantes, utilizando la transversalización y la perspectiva de género.</i> |
| F | <i>Eliminación del lenguaje sexista y aumento del lenguaje incluyente en el tema de donación.</i> |
| M | <i>Capacitación a mujeres y hombres que laboran en el Centro, en materia de perspectiva de género.</i> |
| F | <i>Amplio conocimiento de expresiones que priorizan el género.</i> |
| M | <i>Programas de trabajo con fines de sensibilización en tema de donación y trasplantes con los objetivos de las Unidades de igualdad de género.</i> |
| F | <i>Ejecución adecuada de los programas de trabajo en temática de donación y trasplantes, con perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista.</i> |



Objetivo

| No. Objetivo | Objetivo institucional |
|--------------|------------------------|
| 1 | |

| | 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 | <i>Contribuir a fortalecer en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos con perspectiva de género, erradicar la violencia contra la mujer y su empoderamiento</i> | <i>Porcentaje de mujeres y hombres sensibilizados en materia de donación y trasplantes con perspectiva de género..</i> | <i>Número de mujeres y hombres sensibilizados/total de mujeres y hombres programados</i> | <i>23,007/23,007</i> | <i>100</i> | <i>Estrategico/eficacia</i> | <i>personas</i> | <i>Estadísticas e informes del plan de trabajo de la transversalidad de perspectiva de género.</i> | <i>Las mujeres y hombres que laboran en el centro Estatal de Trasplantes, así como la población en general del estado de Chiapas.</i> |



| | 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 |
| Propósito | Servidores públicos sensibilizados en materia de perspectiva de género, así como a la población en general sensibilizadas con perspectiva de género en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos. | Porcentaje de población en general sensibilizada con perspectiva de género en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos. | Número de mujeres y hombres sensibilizados/total de mujeres y hombres programados | 23,000/ 23,000 | 100 | Estratégico/eficacia | Personas | Estadísticas e informes del plan de trabajo de la transversalidad de perspectiva de género | Contribuir a fortalecer la transversalización de la perspectiva de género, erradicar la violencia contra la mujer y su empoderamiento |
| | | Porcentaje de servidores públicos informados y fortalecidos en materia de donación y trasplantes con perspectiva de género. | Numero de funcionariado informado y fortalecido en materia de perspectiva de género/total de funcionariado programado | 717 | 100 | Estratégico/eficacia | Personas | | |



| | 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 |
| Componente | <i>Campaña de sensibilización con perspectiva de género en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos en la población en general.</i> | <i>Campañas de sensibilización realizadas en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos, con perspectiva de género.</i> | <i>Numero de campañas de sensibilizaciones realizadas/Total de numero de campañas de sensibilización programadas</i> | 3/3 | 100 | <i>Estratégico/eficacia</i> | <i>Campaña</i> | <i>Medios gráficos y video gráficos</i> | <i>Porcentaje de personas sensibilizadas en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos, con perspectiva de género.</i> |
| | <i>Cursos de certificaciones en materia de transversalidad de género.</i> | <i>Certificaciones a servidores públicos en materia de perspectiva de género</i> | <i>Certificación en perspectiva de género realizadas/certificación en perspectiva de género programadas</i> | 7/7 | 100 | <i>Estratégico/calidad</i> | <i>certificación</i> | <i>Certificados.</i> | <i>Funcionarios que integra la plantilla de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Centro Estatal.</i> |



| | 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 |
| Actividades | Cursos de certificaciones a los servidores públicos que laboran en el Centro | Certificación al funcionario en materia de transversalidad en perspectiva de género. | Número de certificaciones realizadas. / Total de certificaciones programadas. | 1.00/1.00 | 100 | Estratégico / Calidad. | Certificación. | Certificados expedidos | Porcentaje de certificaciones en perspectiva de género. |
| | Reunión de trabajo para llevar a cabo campañas de sensibilización en cultura de donación y trasplantes de órganos y tejidos, con perspectiva de género. | Reunión de trabajo para realizar campañas de sensibilización en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos con perspectiva de género | Número de reuniones de trabajo realizadas. / Total de reuniones programadas. | 5.00/5.00 | 100 | Estratégico / Eficacia | Reunión | Medios gráficos, video gráficos y lista de asistencia | Porcentaje de reuniones realizadas. |

Indicadores

| No. Obj | No. Indic. | Nombre del indicador ⁷ | Descripción cualitativa Núm./denom. | Cantidad total | Trimestral | | | | Línea base | |
|---------|------------|-----------------------------------|---|--|------------|-------|--------|--------|------------|--------|
| | | | | | 1er | 2do. | 3er. | 4°. | | |
| 1 | 1 | Fin | Porcentaje de mujeres y hombres sensibilizados en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos con perspectiva de género. | Número de mujeres y hombres sensibilizados. | 23,007 | | 3,000 | 10,000 | 10,007 | 23,007 |
| | | | Total de mujeres y hombres programados. | 23,007 | | 3,000 | 10,000 | 10,007 | 23,007 | |
| 1 | 1 | Propósito | Porcentaje de población en general sensibilizada con perspectiva de género en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos. | Número de hombres y mujeres sensibilizadas. | 23,000 | | 3,000 | 10,000 | 10,000 | 23,000 |
| | | | Total de hombres y mujeres programadas. | 23,000 | | 3,000 | 10,000 | 10,000 | 23,000 | |
| | 2 | Propósito | Porcentaje de servidores públicos informadas y fortalecidas en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos con perspectiva de género | Número de funcionariado informado y fortalecido en materia de perspectiva de género. | 7 | | | | 7 | 7 |
| | | | Total de funcionariado programado | 7 | | | | 7 | 7 | |

⁷Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)



| No. Obj | No. Indic. | Nombre del indicador ⁸ | Descripción cualitativa Núm./denom. | Cantidad total | Trimestral | | | | Línea base | |
|---------|------------|-----------------------------------|--|---|------------|------|------|-----|------------|---|
| | | | | | 1er | 2do. | 3er. | 4°. | | |
| 1 | 1 | Componente | Campaña de sensibilizaciones realizadas en materia de donación y trasplantes de órganos, con perspectiva de género | Número de campañas de sensibilizaciones realizadas. | 3 | | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | | Total de número campañas de sensibilización programadas. | 3 | | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| | 2 | Componente | Certificaciones a servidores públicos en materia de perspectiva de género. | Certificación en perspectiva de género realizadas. | 7 | | | | 7 | 7 |
| | | | Total de certificaciones programadas. | 7 | | | | 7 | 7 | |
| 1 | 1 | Actividad | Certificación al funcionariado en materia de transversalidad en perspectiva de género. | Número de certificaciones realizadas. | 1 | | | | 1 | 1 |
| | | | Total de certificaciones programadas. | 1 | | | | 1 | 1 | |
| | 2 | Actividad | Reunión de trabajo para realizar campañas de sensibilización en materia de donación y trasplantes de órganos y tejidos con perspectiva de género | Número de reuniones de trabajo realizadas | 5 | | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | | | Total de reuniones programadas | 5 | | 2 | 2 | 1 | 5 | |

⁸Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

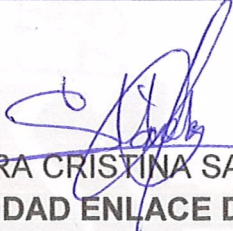
Personas beneficiarios totales

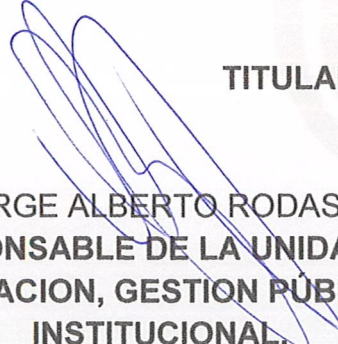
| Tipo | Cantidad total | Género | | Zona | | Origen de la población | | Marginal | | | | |
|------------------|----------------|--------|---|--------|-------|------------------------|----------|----------|---|---|---|----|
| | | | | Urbana | Rural | Mestiza | Indígena | MA | A | M | B | MB |
| Servidor publico | 7 | Fem. | 4 | 4 | | 4 | | | | | 4 | |
| | | Masc | 3 | 3 | | 3 | | | | | 3 | |


Actividad que determina la o el beneficiario. (Nombre de la actividad)

| Tipo | Cantidad total | Género | | Zona | | Origen de la población | | Marginal | | | | |
|---------|----------------|--------|--------|--------|-------|------------------------|----------|----------|---|---|--------|-------|
| | | | | Urbana | Rural | Mestiza | Indígena | MA | A | M | B | MB |
| Persona | 23,000 | Fem. | 13,000 | 11,000 | 2,000 | 11,000 | 2,000 | | | | 11,000 | 2,000 |
| | | Masc | 10,000 | 9,000 | 1,000 | 9,000 | 1,000 | | | | 9,000 | 1,000 |

FIRMAS.


 LCDA. MAYRA CRISTINA SANCHEZ SANCHEZ.
 TITULAR DE LA UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO


 MTRO. JORGE ALBERTO RODAS JUNCO.
 RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE
 INSTITUCIONALIZACION, GESTION PUBLICA Y CULTURA
 INSTITUCIONAL.


 C.P. MARIA GUADALUPE NAVARRETE RADILLA.
 RESPONSABLE DE LA SECCION DE PRESUPUESTOS
 PUBLICOS, ESTADISTICA, MONITOREO Y EVALUACION.