



# UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

## PLAN DE TRABAJO

2021-2024



**INSTITUTO  
DE FORMACIÓN  
POLICIAL**  
GOBIERNO DE CHIAPAS





## Plan de trabajo

### Introducción

Sin lugar a dudas, los movimientos de mujeres surgidos durante la época de la Revolución Francesa fueron los pioneros en las luchas y reivindicaciones acaecidas encaminadas al establecimiento del derecho a la igualdad, que hoy en día aún marcan notables y negativas diferencias que agudizan y perjudican en todos los ámbitos de la vida del colectivo de las mujeres. El proceso igualitario no ha logrado un cambio global en los estereotipos y roles tan distintos que han imperado a lo largo de la historia, lo que hace que sean múltiples los obstáculos que se deben de superar.

Promover la igualdad jurídica y de oportunidades entre todas y todos los servidores públicos que forman parte de la Administración Pública Estatal, mediante la implementación de acciones encaminadas a garantizar la distribución equitativa de los recursos y el ejercicio pleno de sus derechos; es hoy en día un objetivo de mucha importancia y relevancia para nuestro actual gobierno, y que se logrará conseguir al contar con una masa crítica de funcionarias y funcionarios del sector público, comprometida con la tarea de institucionalizar los principios de la equidad de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las diversas dependencias del Estado.

En este sentido, el Instituto de Formación Policial, a través de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, instalada con fecha 07 de abril del 2021, con el apoyo de los diferentes órganos administrativos de esta Institución, desarrolló el presente documento, bajo la dirección y coordinación de personal de la Secretaría de Igualdad de Género; en donde se brinda un panorama actual sobre las oportunidades que existen en el ámbito laboral, tanto para hombres como para mujeres el cual arroja la existencia de una brecha de género, situación que genera la oportunidad de plantear y

desarrollar acciones que contrarresten y/o eliminen esta diferencia de oportunidades en la presente administración pública.

El Programa de Trabajo se encuentra estructurado con los temas de: **“Análisis del Contexto Institucional”**, el cual brinda a detalle los factores físicos, económicos, sociales y políticos que describen oportunidades y limitaciones que se viven en la Institución; **“Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres”**, el cual identifica los cambios necesarios que se deben implementar en la ejecución de los programas y proyectos; **“Mapa Social”**, muestra la estructura organizacional actual con la que opera la Institución; **“Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones”**, en donde se desglosan las diversas actividades que se desarrollan en la Institución; **“Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios”**, aquí se describe las actividades que se desarrollan en el ámbito familiar; y finalmente **“Acceso y Control de los Recursos”**, que indica principalmente los recursos con cuenta la Institución y todo servidor público, donde se identifica como es el acceso y quien tiene el control de estos; cerrando con una proyección de acciones para ejecutarlas en el periodo de los ejercicios fiscales 2022-2024.



**Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional**

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

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Baños por género.	Tranquilidad y Seguridad	Intranquilidad, preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Intranquilidad, preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Intranquilidad, preocupación
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación, incomodidad	Higiene Tranquilidad	Preocupación, incomodidad	Higiene Tranquilidad	Preocupación, incomodidad
	Jabón de manos	Higiene Tranquilidad	Preocupación, incomodidad	Higiene Tranquilidad	Preocupación, incomodidad	Higiene Tranquilidad	Preocupación, incomodidad
	Gel antibacterial	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación
	Agua para consumo humano	Tranquilidad	Ansiedad	Tranquilidad	Ansiedad	Tranquilidad	Ansiedad
	Lavado de manos, toma de temperatura; al ingreso a la institución	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación
	Revisión médica a la ingreso a la institución	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación	Tranquilidad y Seguridad	Preocupación
	Suministros de papelería	Trabajo eficiente	Deficiencia laboral	Trabajo eficiente	Deficiencia laboral	Trabajo eficiente	Deficiencia laboral
	Equipos de computo	Trabajo eficiente	Deficiencia laboral	Trabajo eficiente	Deficiencia laboral	Trabajo eficiente	Deficiencia laboral



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
INSTITUTO DE FORMACION POLICIAL  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

	Mobiliario de oficina	Trabajo eficiente y comodidad.	Deficiencia laboral	Trabajo eficiente y comodidad.	Deficiencia laboral	Trabajo eficiente y comodidad.	Deficiencia laboral
	Comida después del horario laboral.	Tranquilidad y confianza.	Inconformidad y preocupación por la salud.	Tranquilidad y confianza.	Inconformidad y preocupación por la salud.	Tranquilidad y confianza.	Inconformidad y preocupación por la salud.
	Cafetería	Tranquilidad y confianza.	Preocupación por la salud.	Tranquilidad y confianza.	Preocupación por la salud.	Tranquilidad y confianza.	Preocupación por la salud.
	Seguridad y vigilancia	Seguridad y confianza	Inseguridad y temor	Seguridad y confianza	Inseguridad y temor	Seguridad y confianza	Inseguridad y temor
	Limpieza de los espacios de trabajo	Bienestar y ambiente laboral sano	Malestar e incomodidad.	Bienestar y ambiente laboral sano	Malestar e incomodidad	Bienestar y ambiente laboral sano	Malestar e incomodidad
<b>Económicos</b>	Vacaciones	Descanso y satisfacción	Cansancio, estrés, bajo rendimiento laboral	Descanso y satisfacción	Cansancio, estrés, bajo rendimiento laboral	Descanso y satisfacción	Cansancio, estrés, bajo rendimiento laboral
	Aguinaldo	Satisfacción, alegría	Molestia, incertidumbre, decepción	Satisfacción, alegría	Molestia, incertidumbre, decepción	Satisfacción, alegría	Molestia, incertidumbre, decepción
	Estimulo del día del burócrata	Satisfacción, alegría	Molestia, incertidumbre, decepción	Satisfacción, alegría	Molestia, incertidumbre, decepción	Satisfacción, alegría	Molestia, incertidumbre, decepción
	Bono de útiles escolares	Satisfacción, alegría	Preocupación y decepción	Satisfacción, alegría	Preocupación y decepción	Satisfacción, alegría	Preocupación y decepción
	Bono del día de las madres	Satisfacción, alegría	Preocupación y decepción	No aplica	Inconformidad	No aplica	Inconformidad



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
INSTITUTO DE FORMACION POLICIAL  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

	Viáticos	Seguridad y tranquilidad	Preocupación, inseguridad.	Seguridad y tranquilidad	Preocupación, inseguridad.	Seguridad y tranquilidad	Preocupación, inseguridad.
	Igualdad salarial	Tranquilidad	Inconformidad	Tranquilidad	Inconformidad	Tranquilidad	Inconformidad
	Programa presupuestario	Tranquilidad, seguridad,	Preocupación	Tranquilidad, seguridad,	Preocupación	Tranquilidad, seguridad,	Preocupación
	Proyecto de inversión	Tranquilidad, seguridad,	Preocupación	Tranquilidad, seguridad,	Preocupación	Tranquilidad, seguridad,	Preocupación
<b>Sociales</b>	No discriminación laboral	Acceso a puestos de trabajo	Miedo, malas condiciones de trabajo	Acceso a puestos de trabajo	Miedo, malas condiciones de trabajo	Acceso a puestos de trabajo	Miedo, malas condiciones de trabajo
	Cumpleaños	Emotivo y agradecimiento	Tristeza, sentirse excluida.	Agradecimiento	No tan importante	Emotivo y agradecimiento	Sentimiento de exclusión y/o discriminación
	Celebración día de la madres	Sentirse respetada, emotivo, agradecimiento	Tristeza	No tan importante	Desigualdad en cuanto al día del padre	Reconocimiento	Sentimiento de exclusión y/o discriminación
	Área de comedor	Comodidad y distracción	Incomodidad	Comodidad y distracción	No muy importante	Comodidad y distracción	Incomodidad
<b>Políticos</b>	Personal de base	Tranquilidad, seguridad económica.	Preocupación, estrés.	Tranquilidad	Preocupación a futuro.	Tranquilidad	Preocupación a futuro.



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

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Formación Inicial para los cuerpos policiales, duración de 3 meses en modalidad internados. (salidas cada fin de semana)	Oportunidad de trabajo para mejores condiciones de vida para su familia, Preparar Policías de Calidad para la Comunidad.	Preocupación por su familia, en especial si hay hijos pequeños buscar quien pueda cuidarlos y atenderlos eso genera ansiedad, estrés, preocupación emocional, en cuestiones fisiológicas mensualmente se pasa por periodos menstruales que pueden ocasionar un bajo rendimiento en cuestión de la capacitación física, le es un poco más complicado adaptarse a las exigencias que el trabajo requiere. Si son de otro mi municipio prácticamente viven en las instalaciones. Durante la capacitación.	Oportunidad de trabajo, Preparar Policías de Calidad para la Comunidad	No es tan importante, aburrimiento.	Oportunidad de trabajo, Preparar Policías de Calidad para la Comunidad	Merma su vida social
	Formación Continua. Por una semana.	Mantenerse actualizada en conocimientos, Fortalecer el estado de fuerza en cuestión de capacitación constante	Conflicto, tiene que cambiar sus planes programados, limpieza del hogar, lavar la ropa, el cuidado de sus hijos, y el tiempo para descansar se reduce totalmente.	Fortalecer el estado de fuerza en cuestión de capacitación constante	Molestia, reduce su descanso en un mínimo.	Fortalecer el estado de fuerza en cuestión de capacitación constante	No tan relevante, reduce su descanso en un mínimo.



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
INSTITUTO DE FORMACION POLICIAL  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Bachillerato. 2 años	Aspirar a una mejor plaza en el trabajo, Profesionalizar al Policía.	La mayoría de las mujeres que son policía son cabeza de familia, por lo tanto, sus prioridades son su familia, falta de tiempo, hacer un esfuerzo doble, hacer un gasto extra para sus estudios. Las que no son cabeza de familia, tienen en ocasiones que pedir autorización al esposo para realizar esta preparación y pedir ayuda para el cuidado de los hijos y/o oficios de casa	Le brinda la oportunidad de acceder a una plaza mejor, profesionalizars e.	La falta de conocimientos genera un Trabajo deficiente, menos oportunidades de crecimiento.	Le brinda la oportunidad de acceder a una plaza mejor, profesionalizarse	La falta de conocimientos genera un Trabajo deficiente, menos oportunidades de crecimiento.
Lic. En Derecho con terminal en Proceso Penal Adversarial. 3 años	Aspirar a una mejor plaza en el trabajo, poder alcanzar un título profesional, cambiar de ambiente laboral de operativo al administrativo con un horario más flexible.	La mayoría de las mujeres que son policía son cabeza de familia, por lo tanto sus prioridades son su familia, falta de tiempo, hacer un esfuerzo doble, hacer un gasto extra para sus estudios.	Le brinda la oportunidad de acceder a una plaza mejor, profesionalizars e.	La falta de conocimientos genera un Trabajo deficiente, menos oportunidades de crecimiento.	Le brinda la oportunidad de acceder a una plaza mejor, profesionalizarse	La falta de conocimientos genera un Trabajo deficiente, menos oportunidades de crecimiento.
Lic. En Seguridad Pública y Protección Ciudadana. 2 años 8 meses.	Aspirar a una mejor plaza en el trabajo, poder alcanzar un título profesional, cambiar de ambiente laboral de operativo al administrativo con un horario más flexible.	La mayoría de las mujeres que son policía son cabeza de familia, por lo tanto sus prioridades son su familia, falta de tiempo, hacer un esfuerzo doble, hacer un gasto extra para sus estudios.	Le brinda la oportunidad de acceder a una plaza mejor, profesionalizars e.	La falta de conocimientos genera un Trabajo deficiente, menos oportunidades de crecimiento.	Le brinda la oportunidad de acceder a una plaza mejor, profesionalizarse	La falta de conocimientos genera un Trabajo deficiente, menos oportunidades de crecimiento.





<b>Económicos</b>	Cuota de recuperación de cursos de formación inicial y continúa pagados por los municipios.	Oportunidades de trabajo	Por cuestión de no dejar a su familia prefieren no tomar los cursos de capacitación	Oportunidades de trabajo	Ninguno	Oportunidades de trabajo	Ninguno
	Cuota de recuperación en los niveles educativos medio superior y superior; pagado por policías.	Oportunidad de terminar una carrera profesional a un costo accesible	No tienen el tiempo, ni la posibilidad económica.	Oportunidad de terminar una carrera profesional a un costo accesible	Reduce el tiempo de descanso.	Oportunidad de terminar una carrera profesional a un costo accesible	Reduce el tiempo de descanso.
<b>Sociales</b>	Beneficio a la sociedad en general con Policías Profesionalizados.	Seguridad y tranquilidad para la sociedad en general	Inseguridad, desconfianza.	Seguridad y tranquilidad para la sociedad en general	Inseguridad, desconfianza.	Seguridad y tranquilidad para la sociedad en general	Inseguridad, desconfianza.
<b>Políticos</b>	Se capacita a todo policía que forme parte del estado de fuerza de las diferentes instituciones de seguridad pública; sin distinción alguna.	Oportunidad de capacitación	Discriminación	Oportunidad de capacitación	Discriminación	Oportunidad de capacitación	Discriminación



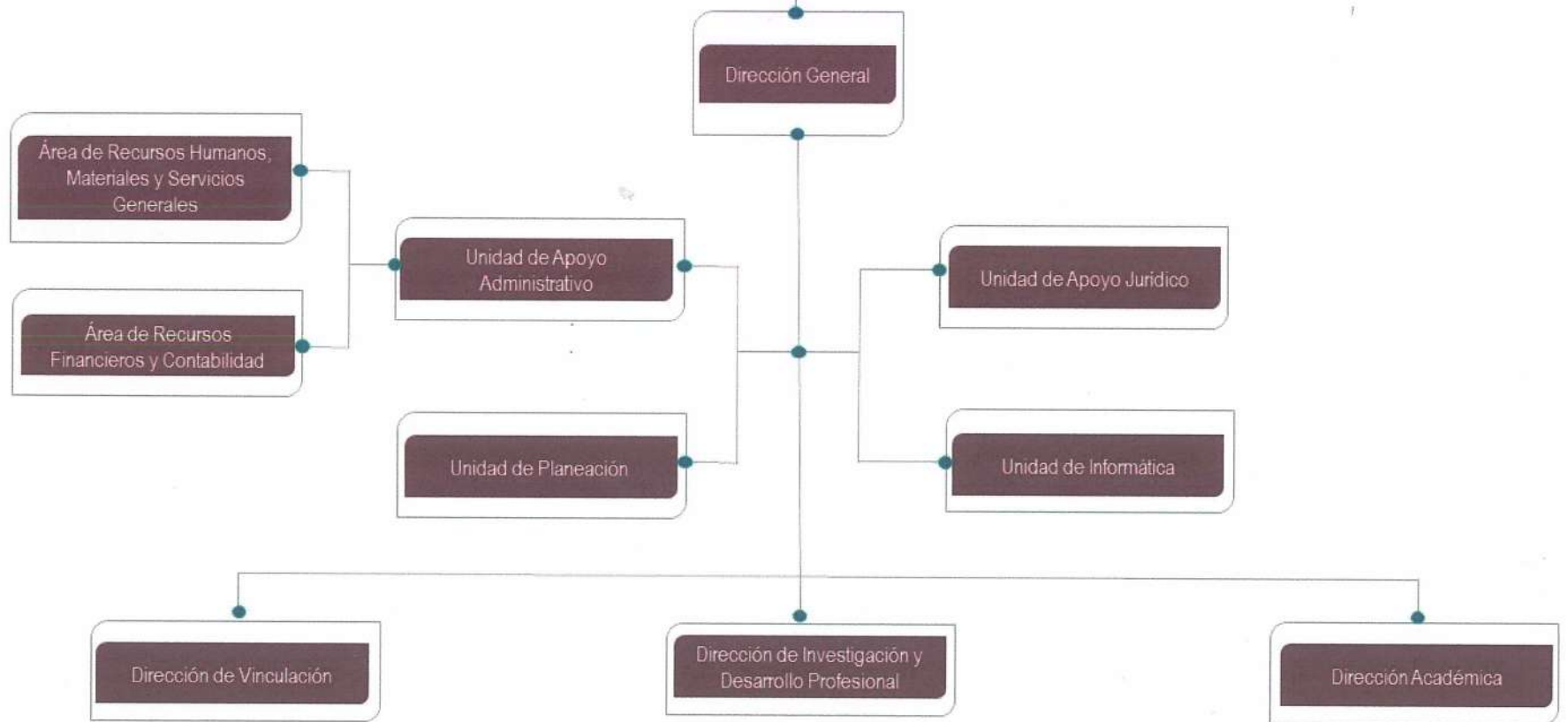
Ejercicio 2. Mapa social

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



Órgano Desconcentrado

Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana





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

Marca con una X quién hace qué

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



**Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

<b>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:</b>	<b>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Cuidado de hijos y personas adultas</li><li>● Preparar alimentos para la familia</li><li>● Quedarse en casa para atender a la familia y limpieza del hogar</li><li>● No trabajar</li><li>● No estudiar</li><li>● No salir a reuniones sociales</li><li>● Cuidar y organizar el gasto que dé el esposo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Ser el proveedor económico de la familia</li><li>● Los hombres son fuertes</li><li>● Debe trabajar y ser competitivo</li><li>● Puede acceder a puestos de altos mandos</li><li>● Salir a divertirse con sus amigos</li><li>● Estudiar</li><li>● Libertad en sus gastos</li></ul>



**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**

<b>Actividades</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cocinar	X	
Limpieza del hogar	X	
Cuidado de los hijos	X	
Compra de despensas	X	
Cuidados de mascotas	X	
Cuidado de familiares	X	
Lavar la ropa	X	
Cultivo		X
Cría de animales de traspatio		X
Empleados de tiendas comerciales	X	X

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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Por medio de un resguardo del equipo	Por medio de un resguardo del equipo
Vehículos institucionales para Directivos		X		X		Herramienta de Trabajo	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Por medio de un resguardo del vehículo
Vales de gasolina		X		X		En vehículos oficiales para traslado a diversos compromisos asumidos.	No ejercen control	Tienen el control
Servicios de alimento después del horario laboral	X	X		X	Evitar enfermedades como la gastritis.	Evitar enfermedades como la gastritis.	Los alimentos son preparados por este género	Tienen el control
Permiso de paternidad		X		X	No aplica	Como un derecho laboral	No ejercen control	Está bajo control de los hombres
Permiso de maternidad	X			X	Como un derecho laboral	No aplica	No ejercen control	Está bajo control de los hombres



Servicio Medico	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio para todo el personal	La atención es dada por Doctoras	El control del área está a cargo de un hombre
Vacaciones	X	X		X	Como un derecho laboral	Como un derecho laboral	Área de Recursos Humanos	Los directores y jefes de departament o acuerdan con su personal los días a vacacionar.
Permiso en Caso de Fallecimiento	X	X		X	Como un derecho laboral	Como un derecho laboral	Recursos Humanos y jefe inmediato	El control está a cargo de un hombre
Aulas	X	X		X	Servicio para elementos en Capacitación de Cursos y Licenciaturas	Servicio para elementos en Capacitación de Cursos y Licenciaturas	No ejercen control	Recursos Humanos y Dirección Académica
Gimnasio	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Dirección de Vinculación
Stan de tiro virtual	X	X		X	Servicio para los elementos en Capacitación	Servicio para los elementos en Capacitación	No ejercen control	Dirección Académica
Comedor	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Área de Recursos Materiales
Plaza Cívica	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Dirección General del IFP



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
INSTITUTO DE FORMACION POLICIAL  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Auditorio	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Dirección General del IFP
-----------	---	---	--	---	--------------------------------	--------------------------------	--------------------	---------------------------

Dotación de uniformes durante el proceso de capacitación.	X	X		X	Elementos en capacitación	Elementos en capacitación		Comandancia General
Campo de Futbol	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Dirección General del IFP
Cafetería	X	X	X		Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Dirección General del IFP
Sala de Juntas	X	X		X	Servicio Para todos los Directivos	Servicio Para todos los Directivos		Dirección General del IFP
Estacionamiento	X	X		X	Servicio Para todos los Directivos y Visitantes	Servicio Para todos los Directivos y Visitantes		Dirección General del IFP
Dormitorios	X	X		X	Elementos en capacitación	Elementos en capacitación		Comandancia General
Peluquería	X	X		X	Servicio Para todo el personal	Servicio Para todo el personal	No ejercen control	Dirección Académica





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

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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bachillerato terminado	X	X			X	X		
Estatura 1.65 mtrs hombres y 1.60 mts mujeres	X	X			x	x		
Acta de nacimiento	X	X			X	X		
Cartilla Militar Liberada		X				X		
Certificado de último grado de estudios	X	X			X	X		
Credencial de elector	X	X			X	X		
CURP	X	X			X	X		
Comprobante de domicilio	X	X			X	X		
Solicitud de Empleo	X	X			X	X		
2 Carta de Recomendación	X	X			X	X		
Constancia de antecedentes no penales	X	X			X	X		
Constancia de no inhabilitación	X	X			X	X		
Certificado Médico	X	X			X	X		
Examen aprobatorio de Físico, Médico y Psicológico	X	X			X	X		
Aprobar los exámenes de Control de Confianza	X	X			X	X		

**Nota: Para los datos de Recursos de Control, aplicaría para cada Área de Selección de Personal de cada Corporación Policial**



## Reflexionemos...

### ¿Cuál es el problema?

Falta de capacitación y certificación del personal con toma de decisiones y cuerpo académico en temas con perspectiva de género.

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?

#### CAUSAS:

- . - FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN MATERIA DE GÉNERO
- . - FALTA DE RECURSOS
- . - FALTA DE SENSIBILIDAD

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

Ambos

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

Accesibilidad a la información en relación a la perspectiva de género.

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

#### EFFECTOS:

- . - DESINFORMACIÓN EN EL TEMA DE GÉNERO
- . - PROYECTOS NO VALIDADOS Y NO AUTORIZADOS
- . - POCA IMPORTANCIA



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

Que no existen acciones de carácter integral que beneficien a ambos en materia de género.

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

Si

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

Brecha salarial, acceso a la capacitación y al acceso a puestos jerárquicos.

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

Tener acceso a la capacitación, ser promovidos a ascensos conforme a la normatividad, certificación de servidores públicos en el tema, ser escuchados en sus propuestas de implementación de acciones.

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

Dar más oportunidad al hombre en el ámbito laboral por considerar que tiene más capacidad que la mujer.

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

- . - Desarrollar acciones encaminadas a fortalecer el tema de enfoque de género.
- . - Destinar recursos en partidas presupuestales muy puntuales.
- . - Proponer la inserción de asignaturas sólidas con enfoque de género, en la malla curricular que propone la institución.
- . - Que exista la replicación del tema, a través de los servidores públicos certificados.

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

- . - Proponer un balance en la ocupación de los puestos jerárquicos.



- Agregar en la estructura orgánica de la Institución, la Unidad Enlace de Igualdad de Género

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

- Mayor participación de la mujer en diferentes ámbitos
- Mejores salarios
- Mujeres capacitadas
- Recursos destinados a acciones específicas dirigidas a la equidad de género

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 el quehacer institucional la mujer tiene el rol de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Servir Coffe Breack</li><li>• Preparación de Alimentos</li><li>• Servicio de Limpieza</li><li>• Ejercicio Físico</li><li>• Actividades Administrativas</li><li>• Servicio Médico</li><li>• Docentes e Instructores</li></ul>	<p>En el quehacer institucional el hombre tiene el rol de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toma de decisiones</li><li>• Preparación de Alimentos</li><li>• Servicio de Limpieza</li><li>• Ejercicio Físico</li><li>• Actividades Administrativas</li><li>• Servicio Médico</li><li>• Guardias de Seguridad de entrada y salida</li><li>• Docentes e Instructores</li></ul>



Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	<b>Igualdad de Género en la Formación Policial</b>
2.	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3.	Programa/s presupuestario/s	Estrategia de hasta 4%, de acuerdo al decreto
		Programa de igualdad e inclusión de género
4.	Objetivo de desarrollo sostenible	<b>Objetivo 5:</b> Igualdad de Genero
		<b>Objetivo 16:</b> Paz, Justicia e Instituciones Solidas
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>		
3.	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 1	Gobierno Eficaz y Honesto
	Tema 1.3	Sociedad Segura y Estado de Derecho
	Política Pública 1.3. 1	Seguridad Ciudadana
	Programa sectorial: Estrategia.1.3.1.2	Fortalecer las Capacidades de los Cuerpos Policiales
<b>Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024</b>		
4.	Objetivos prioritarios	4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes
		6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.
5.	Ejes estratégicos	4.4 Promover acciones de eficiencia en la atención, impartición de justicia, reparación de daños en los casos de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes apagado a los enfoques de derechos, género e interculturalidad.
		6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.



<b>6</b>	<b>Líneas de acción</b>	
		1.2.1 Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LGBTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.
		1.3.2 Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.
		2.3.5 Implementar foros sobre Responsabilidades Familiares y de Cuidado para la conciliación laboral y familiar con perspectiva de género y difundir los logros, obstáculos o retrocesos en el marco de políticas públicas.
		3.1.14 Promover la certificación capacitador en el Estándar de Competencia ECO308: capacitación presencial a servidores y servidoras públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
		3.1.13 Implementar el Programa Estatal de formación en género en toda la administración del gobierno del Estado y municipal en la modalidad presencial y virtual.
		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.
		4.1.8 Revisión de los Reglamentos Internos de la Administración Pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia en toda la administración del gobierno del Estado.
		4.1.9 Promover que los Programas Sectoriales de la Administración Pública Estatal incorporen la perspectiva de género y se promuevan propuestas de reformas a la Ley de planeación del estado de Chiapas en caso necesario.
		4.4.2 Impulsar la profesionalización, formación y especialización de las y los policías, oficiales, inspectores, comisarios en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, interculturalidad, protocolos de atención de las violencias entra de las mujeres, niñas y adolescentes; y sirvan estos como medio para su permanencia, evaluación de su desempeño con legalidad, imparcialidad y transparencia.
4.4.3 Promover la certificación en el estándar de competencia ECO539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, a las personas que brindan atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género y su función es identificar las necesidades y prioridades de la mujer víctima en relación a su situación de violencia de género y salvaguardar su integridad física y emocional.		



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
INSTITUTO DE FORMACION POLICIAL  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

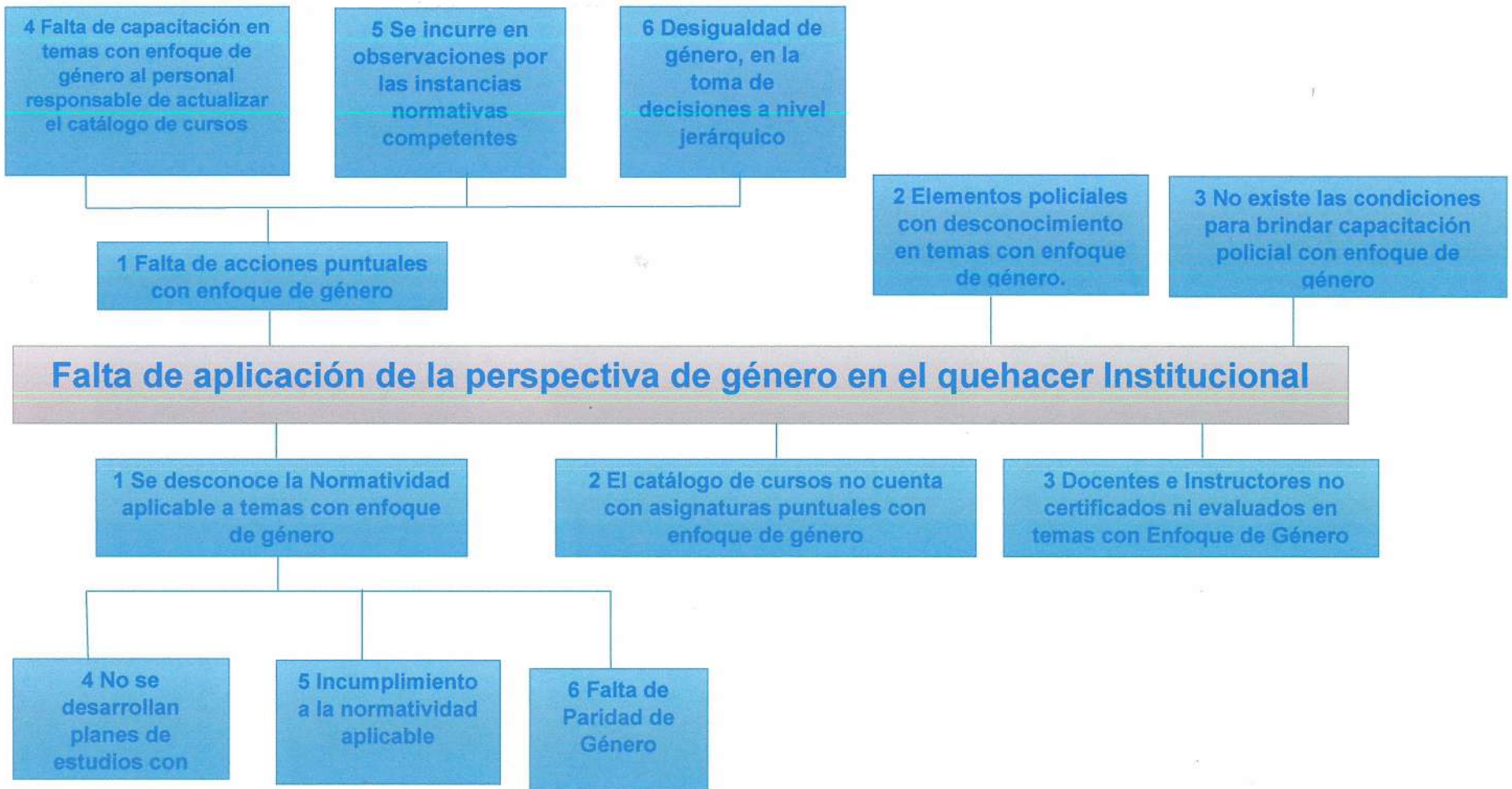
	<p>4.4.4 Promover la certificación en el estándar de competencia ECO497 orientación telefónica a mujeres y victimas dela violencia basada en el género, dirigido a personas que se desempeñan como orientadores y orientadores telefónicos a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género.</p>
	<p>4.4.5 Establecer mecanismos de eficiencia y eficacia que favorezcan el cumplimiento de los plazos y la actuación de personas servidoras públicas que participan en la procuración de justicia, en apego a las normas, procedimientos y protocolos para generar un servicio eficaz, libre de revictimización, violencia y discriminación.</p>
	<p>5.1.5 Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Publica Estatal.</p>
	<p>5.1.6 promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, organismos constitucionalmente autónomos y Congreso del Estado y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.</p>
	<p>5.2.7 Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarias, direcciones, jefaturas de departamentos y en puesto de confianza de la Administración Pública del Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática.</p>
	<p>5.4.1 promover procesos de sensibilización a las instituciones de gobierno del Estado y municipales para fortalecer a las mujeres como sujetas de derecho público, la no usurpación de los cargos de las mujeres en toma de decisiones, reuniones de trabajo, eventos públicos y todas acciones de discriminación que generen un mensaje negativo hacia el liderazgo político de las mujeres.</p>
	<p>6.1.8 Impulsar acciones de fortalecimiento a los cuerpos de seguridad de mujeres estatal y municipal para generar mecanismos que contribuyan a la protección de otras mujeres en los pueblos y comunidades indígenas, rurales, generar redes de garantía del cumplimiento de los derechos de las mujeres.</p>
	<p>6.1.12 Proponer, identificar y difundir buenas practicas municipales y estatales basadas en evidencias, en materia de seguridad ciudadana y construcción de paz con perspectiva de género derivado de las aplicaciones de recursos para la política del bienestar basado en los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes.</p>



**Propósito institucional:** Contribuir a impulsar la conformación de una sociedad incluyente, mediante acciones para transversalizar y promover la igualdad e inclusión de género.

**Descripción del proyecto:** Contar con planes y programas de estudio con perspectiva de género.

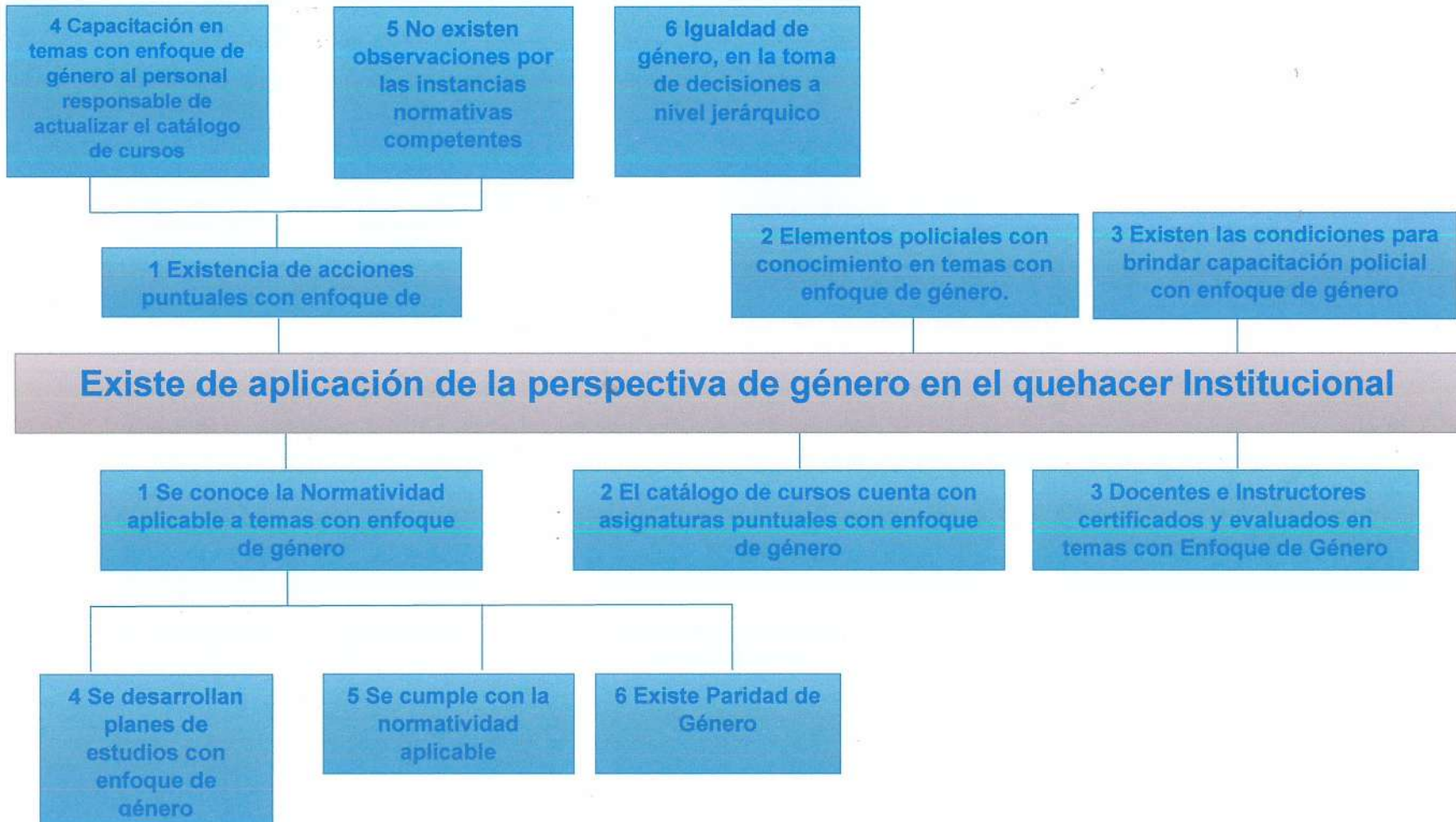
**Árbol de problemas:**







**Árbol de objetivos:**





**Objetivo** Profesionalizar al personal operativo y de servicios de los distintos cuerpos de Seguridad Pública en el Estado de Chiapas.

**Árbol de problemas:**

C	1 Se desconoce la Normatividad aplicable a temas con enfoque de género
E	1 Falta de acciones puntuales con enfoque de género
C	2 El catálogo de cursos no cuenta con asignaturas puntuales con enfoque de género
E	2 Elementos policiales con desconocimiento en temas con enfoque de género.
C	3 Docentes e Instructores no certificados en temas con Enfoque de Género
E	3 No existe las condiciones para brindar capacitación policial con enfoque de género
C	4 No se desarrollan planes de estudios con enfoque de género
E	4 Falta de capacitación en temas con enfoque de género al personal responsable de actualizar el catálogo de cursos
C	5 Incumplimiento a la normatividad aplicable
E	5 Se incurre en observaciones por las instancias normativas competentes
C	6 Falta de paridad de género
E	6 Desigualdad de género en la toma de decisiones a nivel jerárquico



**Árbol de objetivos:**

C	1 Se conoce la Normatividad aplicable a temas con enfoque de género
E	1 Existencia de acciones puntuales con enfoque de género
C	2 El catálogo de cursos cuenta con asignaturas puntuales con enfoque de género
E	2 Elementos policiales con conocimiento en temas con enfoque de género.
C	3 Docentes e Instructores certificados en temas con Enfoque de Género
E	3 Existe las condiciones para brindar capacitación policial con enfoque de género
C	4 Se desarrollan planes de estudios con enfoque de género
E	4 Capacitación en temas con enfoque de género al personal responsable de actualizar el catálogo de cursos
C	5 Se cumple con la normatividad aplicable
E	5 No existen observaciones por las instancias normativas competentes
C	6 Existe paridad de género
E	6 igualdad de género en la toma de decisiones a nivel jerárquico



**Objetivo**

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Profesionalizar al personal operativo y de servicios de los distintos cuerpos de Seguridad Pública en el Estado.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicad or	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Contribuir a impulsar la conformación de una sociedad incluyente, mediante acciones para transversalizar y promover la igualdad e inclusión de género. 10,529.00	Porcentaje de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género	Número de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género / Total de acciones programadas para promover la igualdad e inclusión de género	10,529.00 / 10,529.00	100	Estratégico/ Eficacia	Acción	Mide el porcentaje de acciones que se han realizado para promover la igualdad de inclusión de género en el estado.	
<b>Propósito</b>	Las personas viven en condiciones de igualdad de oportunidades, libres	Porcentaje de personas informadas y fortalecidas en sus	Número de personas informadas y fortalecidas en sus derechos humanos / Total de	302,331.0 0 / 302,331.0 0	100	Estratégico / Eficacia	Persona	Mide el porcentaje de personas que han sido informadas y fortalecidas en sus	



	de violencia y discriminación	derechos humanos	personas programadas					derechos humanos	
<b>Componente</b>	Desarrollar acciones encaminadas a fortalecer políticas de igualdad de género en la Administración Pública	Porcentaje de servidores públicos certificados en temas de enfoque de igualdad de género	Cantidad de personas propuestas para la Certificación / Cantidad de personas que se Certifican	6.00 / 6.00	100	Estratégico / Eficiencia	Persona	Porcentaje de personas que se certifican en temas con enfoque de igualdad de género	
<b>Actividades</b>	Gestionar la Certificación de Servidores Públicos ante la Instancia Correspondiente	Gestionar ante la Instancia Competente la Certificación de Servidores Públicos en el tema de igualdad de género	Número de Contratos de Servicio de Certificación propuestos para el ejercicio 2021 / Número de Contratos de Servicios de Certificación Concretados en el ejercicio 2021	1.00 / 1.00	100	Gestión / Economía	Contrato	Cantidad de contratos de servicios de certificación en temas con enfoque de igualdad de género celebrados	



**Indicadores**

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4°.		
1	1	Fin	Porcentaje de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género	10,529.00 / 10,529.00	100	1837	2434	3385	2873	10,529

1	2	Propósito	Porcentaje de personas informadas y fortalecidas en sus derechos humanos	302,331 / 302,331	100	48,967	83,923	91,572	77,869	302,331

1	3	Componente	Porcentaje de Servidores públicos certificados en temas con enfoque de igualdad de género	6.00 / 6.00	100	0	0	6	0	6

1	4	Actividad	Gestionar ante la instancia competente la certificación de servidores públicos	1.00 / 1.00	100	0.00	0.00	1.00	0.00	1



			en el tema de igualdad de género								
--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

**Personas beneficiarias totales**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	9	Fem.	5	5	0	5	0	0	0	0	5	0
		Masc.	4	4	0	4	0	0	0	0	4	0

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

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Contrato	1	Fem.	5	5	0	5	0	0	0	0	5	0
		Masc.	4	4	0	4	0	0	0	0	4	0



**INSTITUTO  
DE FORMACIÓN  
POLICIAL**

GOBIERNO DE CHIAPAS

**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
INSTITUTO DE FORMACION POLICIAL  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**PROYECCION DE COMPONENTES Y ACCIONES 2022-2024**

<b>AÑO</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACCIONES</b>
2022	Certificar a la plantilla total de Docentes e Instructores en temas con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestionar el Presupuesto para la Certificación</li><li>• Gestionar la Certificación ante la IAP</li></ul>
	Instalación del Comité de Ética	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar el proceso correspondiente para la integración del Comité</li><li>• Gestionar la Certificación de los Integrantes del Comité de Ética en temas con enfoque de género</li></ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar talleres con enfoque de género en los cursos de Formación Inicial; específicamente en la Asignatura de Derechos Humanos</li><li>• Platicas de concientización en temas con enfoque de género, al personal administrativo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar el material didáctico con enfoque de género</li><li>• Integrar información para implementar pláticas de concientización en temas con enfoque de género.</li></ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar un espacio seguro para hijos de trabajadores y trabajadoras para su atención en situaciones extraordinarias de emergencia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestionar el recurso para la construcción y equipamiento del espacio.</li></ul>