



INSTITUTO
DEL PATRIMONIO
DEL ESTADO

GOBIERNO DE CHIAPAS

PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE GÉNERO

INSTITUTO DEL PATRIMONIO DEL
ESTADO

CHIAPAS
de Corazón

2021

Plan de trabajo de la Unidad de Enlace de Género

1. Introducción

El daño perpetuado hacia las mujeres es un obstáculo para el avance del desarrollo de un país porque limita el ejercicio de los derechos de la mitad de la población, atenta contra su libertad y bienestar e implica costos económicos para la familia, la comunidad y el Estado. Derivado de esto, la Asamblea Mundial de la Salud ha proclamado que la violencia contra la mujer es un tema de Salud Pública y de Derechos Humanos y exhorta a la acción concertada de los gobiernos.

En consecuencia de lo anterior, el Gobierno del Estado de Chiapas ha determinado generar Políticas Públicas y acciones que tengan como objetivo garantizar el acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y garantizar la salvaguarda de los derechos Humanos constituidos en la Carta Magna.

La visualización del tema de la violencia de género se produce gracias a que las sociedades evolucionan, es decir, cambian sus percepciones y su conciencia en relación con temas que antes no se veían, pero que, en un momento determinado tocan una fibra sensible en los integrantes de la comunidad, por ello, incorporar la perspectiva de género, arraiga en las probabilidades de entender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para combatirla, disminuirla y erradicarla.

La perspectiva de género no se limita solamente a las políticas focalizadas a favor de las mujeres, de manera que incluirla en los programas de trabajo de los organismos públicos, permite la institucionalización y transversalización para mejorar la vida de las personas, de las sociedades y de los países, enriqueciendo todos los ámbitos.

2. Informe Ejecutivo

El presente Programa de Trabajo han quedado consignados los objetivos y acciones que, a través de la Unidad de Género, se estarán impulsando del periodo 2022 a 2024, con relación a la promoción de la igualdad sustantiva, así como aquellas orientadas a la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres; por ello, el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de las actividades de este plan de trabajo, se realizarán bajo el marco de la transversalización de la perspectiva de género y cultura integral de derechos humanos desde la estructura interna.

Además de lo anterior, se debe destacar que para efectos de esta planeación las acciones de la Unidad de Enlace de Género, contribuyen al Objetivo 5 de desarrollo sostenible: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas y al Eje 2 de la Política Transversal del Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019- 2024.

3. Antecedentes

Las brechas de desigualdad son de los problemas más graves que afectan a nuestra sociedad, es por ello que México ha firmado y ratificado Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y protección y salvaguarda de derechos a las mujeres y que han descendido a nivel Nacional e incluso local, que pretenden sancionar, evitar y erradicar los distintos tipos de violencia contra las mujeres y de discriminación, que se han plasmado básicamente en las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.

En ese sentido, se publicó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, las cuales tienen por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como presentar los mecanismos para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, a fin de mejorar de manera integral su calidad de vida y el pleno ejercicio de todos sus derechos.

Es por ello que con la finalidad de dar cumplimiento al marco normativo antes expuesto, mediante Periódico Oficial Número 136, tomo III, de fecha 11 de noviembre de 2020, se publicó el Decreto por el que se establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas y posteriormente, mediante Periódico Oficial Número 139, Tomo III, de fecha 25 de noviembre del año 2020, se expidieron los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, los cuales tienen por objeto garantizar la correcta operación de las mismas, logrando garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada Organismo Público, así como construir programas y proyectos con una perspectiva integral de género, dando cumplimiento a los esquemas establecidos por las normas internacionales, así como a la legislación nacional y local en la materia.

De conformidad con el párrafo antes expuesto, se instaló la Unidad de Enlace de Género de este Instituto y cuenta con las atribuciones para participar en los procesos de planeación, programación y presupuestación de la Dependencia y de proponer las medidas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas del Instituto.

Para el desarrollo de sus funciones cuenta con dos áreas desde las cuales se atiende la promoción de la igualdad, la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, así como el acopio y análisis de información para la integración de diagnósticos de género, con la finalidad de desarrollar las acciones para la promoción de la igualdad, así como para la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres.

Por consiguiente y en cumplimiento al numeral 19 de los Lineamientos antes referidos, se presenta el Plan de Trabajo¹ de la Unidad de Enlace de Género.

4. Plan de trabajo

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

¹ El Plan de Trabajo presentado se realizó utilizando la Metodología de Marco Lógico, sustentada en el diagnóstico que se agrega a este documento como ANEXO 1.

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Pocos Permisos laborales referentes a cuidados maternales o paternales	Seguridad Respaldo institucional Garantía de un derecho	Preocupación de que no haya quién cuide a la persona/hijos Miedo a represalias institucionales Pagarle a alguien para que lo haga Estrés Bajo rendimiento laboral por pensar en el problema	Seguridad Garantía de un derecho Facilidad de permisos de paternidad Acceso a oportunidades laborales por no pedir permisos de salida	Preocupación No se concibe que es su obligación el cuidado Continúan asignando el cuidado a mujeres Es menor el tiempo de permiso de paternidad No existe una circular de hora de salida antes por tener hijos, de manera que se continúa asignando el rol de cuidado a las madres	Seguridad Respaldo institucional Garantía de un derecho	Preocupación Miedo a represalias institucionales Estrés No hay oportunidad de crecimiento por estar solicitando permisos
		Organización Espacio para trabajar	Desorden Dificultad para caminar	Orden Comodidad para trabajar	Desorden Dificultad para caminar	Orden Espacio cómodo para trabajar	Desorden Dificultad para caminar

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

	Reducido espacio para organización entre áreas de trabajo	Seguridad en temas de protección civil Comodidad para trabajar	Menos espacio para trabajar Incomodidad Riesgos sanitarios Poca movilidad humana En caso de embarazo dificulta el acceso y movilidad a las áreas	Espacio seguro en temas de protección civil	Poco espacio de trabajo Riesgo sanitario	Seguridad en temas de protección civil	Poco espacio de trabajo Riesgo sanitario
	Falta de espacios de movilidad	Espacio para desplazarse libremente Seguridad Acceso a espacios en caso de embarazo	Inseguridad Riesgo laboral Riesgo en el embarazo	Espacio para desplazarse libremente Seguridad	Inseguridad Riesgo laboral	Espacio para desplazarse libremente Seguridad	Inseguridad Riesgo laboral *De manera general, cualquier persona con discapacidad sería imposible su movilidad.
	Falta de Papel higiénico disponible	Higiene femenina Salud Tranquilidad Comodidad	Es incómodo asistir al baño Las mujeres utilizan más papel y no hay disponibilidad de recursos para comprar y no se puede dar porque lo gastaríamos más Puede provocar daños a zonas	No tan importante, es por higiene	Falta de Higiene Falta de recursos por parte de la institución para proporcionar los recursos	Higiene Comodidad	Falta de higiene Falta de recursos por parte de la institución para proporcionar los recursos

			íntimas (infección)				
Económicos	Poca Oportunidad de crecimiento laboral	Reconocimiento laboral Empoderamiento Seguridad laboral Confianza Identidad con la institución Desarrollo personal	Apatía Bajo desempeño El crecimiento laboral para mujeres es poco o nulo Genera desconfianza de manera personal al pensar que no tienen la capacidad de crecer Genera una situación vulnerable por pensar que no crecen porque piden permisos por sus hijos e hijas o que no cuentan con disponibilidad de tiempo Si llega a existir la oportunidad de crecimiento, los propios compañeros por su ideología patriarcal suponen que lo logró por otros	Desarrollo personal Jamás se pone en duda que lograron el crecimiento por sus capacidades y disponibilidad de tiempo	Afecta desempeño y la identidad institucional Desmotivación	Reconocimiento laboral Confianza Creación de oportunidades Reconocimiento de capacidades independiente de su género	Afecta desempeño Desmotivación Discriminación

			medios y no por su capacidad				
Falta de combustible para traslados	Seguridad Estabilidad laboral Buen desempeño de las actividades Ejercer control de recursos como vehículos y combustible	Inseguridad porque se deben trasladar en transporte público y pueden sufrir acoso Gasto personal y daña su economía No tienen acceso a vehículos o combustible porque normalmente se asignan a hombres por "saber manejar"	Seguridad Facilidad de traslado para el desarrollo de sus funciones Ejercen control sobre vehículos y combustible	Si no hay vale de combustible y requieren trasladarse ocupan su recurso económico personal	Seguridad Facilidad de traslado para el desarrollo de sus funciones	Si no hay vale de combustible y requieren trasladarse ocupan su recurso económico personal	
Falta de Alimentos por quedarse horas extras	Tranquilidad Seguridad laboral Derecho laboral Buena salud No gastar recurso económico propio para comprar alimentos	Daño a la salud por no alimentarse en horarios correspondientes En caso de que el esposo labore en la institución, deberá prepararle alimento para la tarde asignándole un rol de género y	Tranquilidad Seguridad laboral Derecho laboral Buena salud No gastar recurso económico propio para comprar alimentos Alguien (normalmente su esposa,	Daño a la salud por no alimentarse en horarios correspondientes Se darán comentarios como "tu mujer no te pone lunch" asignando roles de género	Tranquilidad Seguridad laboral Derecho laboral Buena salud No gastar recurso económico propio para comprar alimentos	Daño a la salud por no alimentarse en horarios correspondientes	

			una tarea doméstica no remunerada	madre) le preparará el alimento			
No hay apoyo para traslados en caso de salir tarde	Seguridad pública Derecho laboral	Pueden sufrir Acoso callejero Por la noche no está iluminado y son propensas a que las sigan, las acosen, las toquen, etc. Al tener asignadas tareas domésticas por roles de género que normalmente realizan por la tarde, las dejarían de realizar pudiendo ocasionarles problemas familiares. Si tienen hijos deberán buscar quién los cuide por las tardes.	Seguridad pública Derecho laboral	Al salir tarde les deberán cargar más tareas domésticas a las esposas, generando una desigualdad familiar. Pueden sufrir asaltos.	Seguridad pública Derecho laboral	Acoso Discriminación Pueden sufrir asaltos.	
	Reconocimiento laboral Poder realizar sus actividades laborales con	Estar implicada en chismes laborales Mal ambiente laboral	Reconocimiento laboral Poder realizar sus actividades laborales con	Mal ambiente laboral Desmotivación	Reconocimiento laboral Poder realizar sus actividades laborales con	Mal ambiente laboral Desmotivación	

	Falta de comunicación	confianza y seguridad No tener incertidumbre de instrucciones poco claras Que no haya repercusiones laborales Tener apoyo de directivos para solicitar permisos por cuidado de hijos o familiares Ser tomadas en cuenta en temas laborales	Ambiente muy pesado No fluye el trabajo Desmotivación Repercusiones laborales por permisos laborales Por ser mujeres en muchas ocasiones no se nos toma en cuenta en decisiones laborales y únicamente para organizar eventos como partir pasteles, etc.	confianza y seguridad No tener incertidumbre de instrucciones poco claras		confianza y seguridad No tener incertidumbre de instrucciones poco claras	
	Falta de cursos	Incentivo laboral Motivación de crecimiento Mejorar Capacidades Ser tomada en cuenta en los proyectos de la institución Empoderamiento	No desarrollar más conocimiento y estancarse No son tomadas en cuenta Normalmente se le asignan las capacitaciones a hombres Sentir que no se tiene la capacidad	Crecimiento profesional	No desarrollar conocimientos para realizar sus actividades	Crecimiento profesional	No desarrollar conocimientos para realizar sus actividades
		Identidad institucional	Sentir rechazo Sentir que no son parte del instituto	Identidad institucional	Sentir rechazo Sentir que no son parte del instituto	Identidad institucional	Sentir rechazo Sentir que no son parte del instituto

	Falta de Inclusión	Respaldo y apoyo institucional Comunicación efectiva Correcto desempeño de funciones Estabilidad laboral Confianza para pedir permisos laborales por cuidados Sentirse capaz Empoderamiento	Falta de confianza Miedo a represalias Miedo a pedir permisos por cuidados y ser despedidas o que les descuenten el día	Respaldo y apoyo institucional Comunicación efectiva Correcto desempeño de funciones		Respaldo y apoyo institucional Comunicación efectiva Correcto desempeño de funciones	Sufrir discriminación Sentir que no hay actividades designadas por género y que no se les asignan por rechazo
	Falta de Espacio físico para consumo de alimentos	Comodidad Motivación Tranquilidad Seguridad laboral Derecho laboral	Están junto a los baños y es antihigiénico No puedes sentarte El espacio es muy pequeño No hay lugar asignado para comer Es saludable tomar unos minutos para comer y platicar con compañeros	Comodidad Motivación Tranquilidad Seguridad laboral Derecho laboral	El espacio es muy pequeño Para ellos no es necesario es tiempo de comida para platicar con compañeros	Comodidad Motivación Tranquilidad Seguridad laboral Derecho laboral	El espacio es muy pequeño
	Poca Participación en eventos institucionales	Seguridad y confianza Empoderamiento Confianza en capacidades	La participación se basa en roles de género y se asignan tareas	Mayor participación e integración laboral	Desmotivación por no ser tomados en cuenta	Confianza en capacidades Asignación de tareas por capacidades y	Desmotivación por no ser tomados en cuenta

		Asignación de tareas por capacidades y no por roles de género	como servir café, ser staff, etc.	Asignación de tareas por capacidades		no por roles de género	
--	--	---	-----------------------------------	--------------------------------------	--	------------------------	--

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 ³	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos		<p>N/A</p> <p>En virtud de que la población beneficiada en la programación del Instituto son los propios servidores públicos, pues el objeto de la institución radica en salvaguardar los bienes muebles e inmuebles de Gobierno del Estado.</p>					
Económicos							
Sociales							
Políticos							

³ 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.



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	
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	x	
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X

Pago y control de nominas		X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	
Atención telefónica	X	
Control de bienes materiales	X	
Asistentes particulares	X	
Asesor	Lo dejaron vacío	Lo dejaron vacío
Ordenar archivos	X	
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	
Distribución de materiales de oficina		X
Atención a los asuntos jurídicos	X	
Comité de adquisiciones		X
Control de recursos financieros		X
Control y asignación de presupuestos públicos		X
Decisiones en el subcomité sectorial		X
Integrar y revisar cuenta publica		X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	

Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<ul style="list-style-type: none"> • Educada, tierna, amorosa. Noble, sencilla, confiable • Intrépida • Segura • Inteligente • Emprendedora • Con iniciativa • Tener carácter • Sensata • Fuerte/ valiente • Responsable/realizar de las tareas del hogar • Controlar los recursos financieros • Puede ser sensible y llorar • Tener puestos de jefe • Vestir como le guste • Hogareña • Leal • Libre • Delicada • Jefa de hogar y organiza a la familia • Ejemplar • Aseada • Comprometida • No usar ropa corta • No decir groserías • No salir con muchos hombres aunque sean amigos • Aguantar malos tratos 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicial • Caballeroso • Protector • No dejar que lo agredan • Amable y respetuoso • Líder • Vestir como quiera para verse mejor • Tener mayor oportunidad de crecimiento • Trabajador • Valiente • Puede llorar • Puede cuidar a los hijos • Leal • Ayudar en las necesidades económicas • Ser ejemplo para sus hijos y cuidar el hogar • Proveedor del hogar • Acomedido • Es el todas mías • Tiene carácter para tomar decisiones

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	x	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Poco conocimiento en el ámbito tecnológico	Usualmente se les capacita sobre temas tecnológicos y por eso utilizan los recursos
Vehículos institucionales		x		x	Traslado	Traslado	Pueden utilizarlo en caso de requerirlo	Usualmente lo utilizan porque se les asigna
Vales de gasolina		x		x	Uso para traslado	Uso para traslado	No ejercen control	Utilizan los vales de gasolina por ser quienes ocupan los vehículos
Servicios de alimentos después del horario laboral	no	no	-	-	Seguridad laboral	Seguridad laboral	No se les proporciona alimentos	No se les proporciona alimentos

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

Servicio médico	x	x	x		Seguridad laboral	Seguridad laboral	Se les otorga por derecho	Se les otorga por derecho
Vacaciones	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Se otorgan los días por ser un derecho	Se otorgan los días por ser un derecho
Aguinaldo	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Se otorga por ser un derecho	Se otorga por ser un derecho
Estimulo del día del burócrata	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Se otorga por ser un derecho	Se otorga por ser un derecho
Bono de útiles escolares	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Se otorga por ser un derecho	Se otorga por ser un derecho
Bono de día de las madres	x		x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Se otorga por ser un derecho	No se otorga un bono del día del padre
Cursos de actualización		x		x	No hay	Herramienta de trabajo.	No tienen acceso	Se les asignan por instrucción
Papel higiénico	x	x		x	Uso limitado	Uso limitado	El uso es limitado	El recurso es limitado
Comedor	x	x		x	Espacio reducido	Espacio reducido	No pueden consumir alimentos en un espacio óptimo	Pueden buscar la adecuación del espacio

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 ⁵	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

N/A

En virtud de que la población beneficiada en la programación del Instituto son los propios servidores públicos, pues el objeto de la institución radica en salvaguardar los bienes muebles e inmuebles de Gobierno del Estado.

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.

Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<ul style="list-style-type: none">• Jornadas largas de trabajo• Falta de empatía para salidas durante el trabajo por cuidados de los hijos• Falta de lugares dentro de la oficina para permanecer con los hijos• No designar labores que implican toma de decisiones sobre recursos	<ul style="list-style-type: none">• Asignación de tareas pesadas• Mayor acceso a recursos (computadora, cañón, vehículos)• Se les contempla por horarios flexibles

Reflexionemos...

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

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí

Pregunta:

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

Respuesta:

De manera general, a las Mujeres. En el caso concreto del Instituto, la problemática observada afecta a hombres y mujeres e impacta directamente en su ámbito laboral y familiar.

Pregunta:

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Respuesta:

El acceso a los recursos, el clima laboral, la falta de capacitación, la falta de sentido de pertenencia.

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí. Algunas problemáticas que tienen que ver con roles de género afectan más a mujeres que hombres.

Pregunta:

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

Respuesta:

Afecta en el ámbito laboral, familiar, social y en la esfera del desarrollo de la personalidad; no obstante, aunque el problema reflejado afecta a hombres y mujeres, por los roles de género, afecta de manera distinta, por ejemplo:

En el ámbito familiar, si una mujer sale después del horario de jornada laboral, está con el pendiente de ir por los hijos, preparar comida, no tiene quién los cuide, etc., sin embargo, a un hombre le afectará perder horario de convivencia familiar pero no tiene la preocupación del cuidado de los hijos porque sabe que su esposa/madre los cuida, etc.

Ese problema se verá reflejado en el acceso a las oportunidades, porque si una mujer manifiesta que no puede quedarse entonces no se le considera para acceder a un cargo de poder, a diferencia de un hombre que por ser accesible podría tener la oportunidad de crecimiento.

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí

Pregunta:

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

Respuesta:

Desigualdad laboral, económica, psicológica.

Pregunta:

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

Respuesta:

Ambos requieren que se generen acciones para mejorar el clima laboral en la institución.

Pregunta:

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

Respuesta:

- Jornadas laborales largas
- Falta de horarios flexibles en algunas Direcciones
- Falta de capacitación
- Falta de espacios (comedores)
- Falta de comunicación entre áreas
- Falta de sensibilización en temas de perspectiva de género
- Falta de reconocimiento laboral

Pregunta:

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

Respuesta:

- Lenguaje incluyente
- Cursos de capacitación
- Actividades de integración
- Actividades para mejorar la comunicación
- Destinar espacios para convivir

Pregunta:

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

Respuesta:

Sensibilizar a los altos mandos para que puedan generar acciones que fomenten un clima laboral sano.

Pregunta:

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

Respuesta:

Corto → concientizar a las y los servidores públicos de la existencia de conductas que generan un clima laboral poco favorable para el desempeño de las y los trabajadores.

Mediano → definir acciones encaminadas a generar un clima laboral favorable.

Largo → adoptar la política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Debe destacarse que en el caso de esta Institución, en el diagnóstico realizado al personal, además de los ejercicios propuestos, se realizaron otra serie de preguntas en las cuales se encontraron grandes resultados, entre ellos, el personal manifestó el deseo explícito de realizar actividades tales como:

- Campañas de difusión
- Impulsar el trabajo en equipo
- Fomentar la comunicación
- Fomentar una cultura inclusiva
- Actividades de convivencia entre compañeros y compañeras
- Fomentar el reconocimiento laboral

Interacción entre Directivos con el personal

Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Plan de trabajo de la Unidad de Enlace de Género
2	Unidad responsable	Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Instituto del Patrimonio del Estado
3	Programa/s Presupuestario/s	088 Programa de la Administración del Patrimonio del Estado
4	Objetivo de Desarrollo Sostenible	11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
5	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Trasversal	Instituto del Patrimonio del Estado
	Eje 1	Gobierno Eficaz y Honesto
	Tema 2	Austeridad y Combate a la Corrupción
	Política Pública 2	Gestión Pública Transparente
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	B. Honestidad y Función Pública

Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024

Objetivo prioritario 1

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

1.2	Eje estratégico	1.2	Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.
1.2.1	Línea de acción	1.2.1	Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LBTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.
1.3	Eje estratégico	1.3	Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado.
1.3.1	Línea de acción	1.3.1	Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SC FI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en todas las Instituciones del gobierno del Estado.
1.3.2	Línea de acción	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.

Objetivo prioritario 2

Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado

2.1	Eje estratégico	2.1	Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.
2.1.1	Línea de acción	2.1.1	Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y generar líneas de acción desde la política de bienestar que permitan mejorar el uso del tiempo de las mujeres en el ámbito público, privado y social.
2.2	Eje estratégico	2.2	Impulsar acciones para transformar las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados, así como conciliar las responsabilidades entre las personas, las familias, el estado y la comunidad.
2.2.8	Línea de acción	2.2.8	Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015.

Objetivo prioritario 3

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

3.1	Eje estratégico	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.
3.1.1	Línea de acción	3.1.1	Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado en la modalidad presencial y virtual.

Objetivo prioritario 4

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

4.1	Eje estratégico	4.1	Promover la transformación del marco institucional que garantice la no discriminación y violencia contra las mujeres.
4.1.6	Línea de acción	4.1.6	Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda la administración pública estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.
4.1.8	Línea de acción	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.

Objetivo prioritario 5

Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes

5.1	Eje estratégico	5.1	Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.
5.1.5	Línea de acción	5.1.5	Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en Administración Pública Estatal.
5.1.6	Línea de acción	5.1.6	Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.
5.2	Eje estratégico	5.2	Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puestos de confianza de la administración pública.
5.2.7	Línea de acción	5.2.7	Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamento y en puestos de confianza de la Administración Pública Estatal para poder cumplir con los principios de paridad democrática.

Propósito institucional:

De conformidad con el Decreto No. 152 por el que se crea el Instituto del Patrimonio del Estado, publicado en el Periódico Oficial número 075, Tomo III, de fecha 31 del mes de diciembre de 2019, mismo que en su Capítulo II de su Objeto Atribuciones, artículo 4, literalmente señala *“El Instituto tendrá como objeto fundamental, el registro, incorporación, catálogo, inventario, control, administración, posesión, uso, conservación, mantenimiento, aprovechamiento, destino, enajenación, vigilancia, titulación, arrendamiento, desincorporación y afectación del patrimonio a cargo del Poder Ejecutivo del Estado, o cualquier otra que le transfieran entidades públicas o privadas. De igual forma, podrá tener acceso al padrón de bienes muebles e inmuebles que integran el patrimonio de los Entes Públicos, previa autorización de sus titulares, con el objeto de generar un inventario único que permita mantener registros y valores actualizados del patrimonio total en el Gobierno del Estado, estableciendo de esa forma un control patrimonial, sin intervenir en las funciones y razón de ser de los Entes Públicos.”*.

Aunado a lo anterior, los artículos 2 y 3 del Reglamento Interior del Instituto del Patrimonio del Estado, que textualmente se refieren: Artículo 2.- *“El Instituto del Patrimonio del Estado, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, Sectorizado a la Secretaría de Hacienda, con personalidad jurídica y patrimonio propios, autonomía administrativa, presupuestal, técnica, de gestión, de operación y de ejecución, que tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le confiere la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chiapas, la Ley del Patrimonio del Estado de Chiapas, su Decreto de Creación, el presente Reglamento Interior y demás disposiciones legales aplicables, dentro del ámbito de su competencia.”* y Artículo 3.- *“El Instituto del Patrimonio del Estado, tiene como objeto fundamental, el registro, incorporación, catálogo, inventario, control, administración, posesión, uso, conservación, mantenimiento, aprovechamiento, destino, enajenación, vigilancia, titulación, arrendamiento, desincorporación y afectación del patrimonio a cargo del Poder Ejecutivo del Estado, o cualquier otra que le transfieran entidades públicas o privadas; así también el acceso al padrón de bienes muebles e inmuebles que integran el patrimonio de otros Entes Públicos que conforman el Estado, previa autorización de sus titulares.”*.

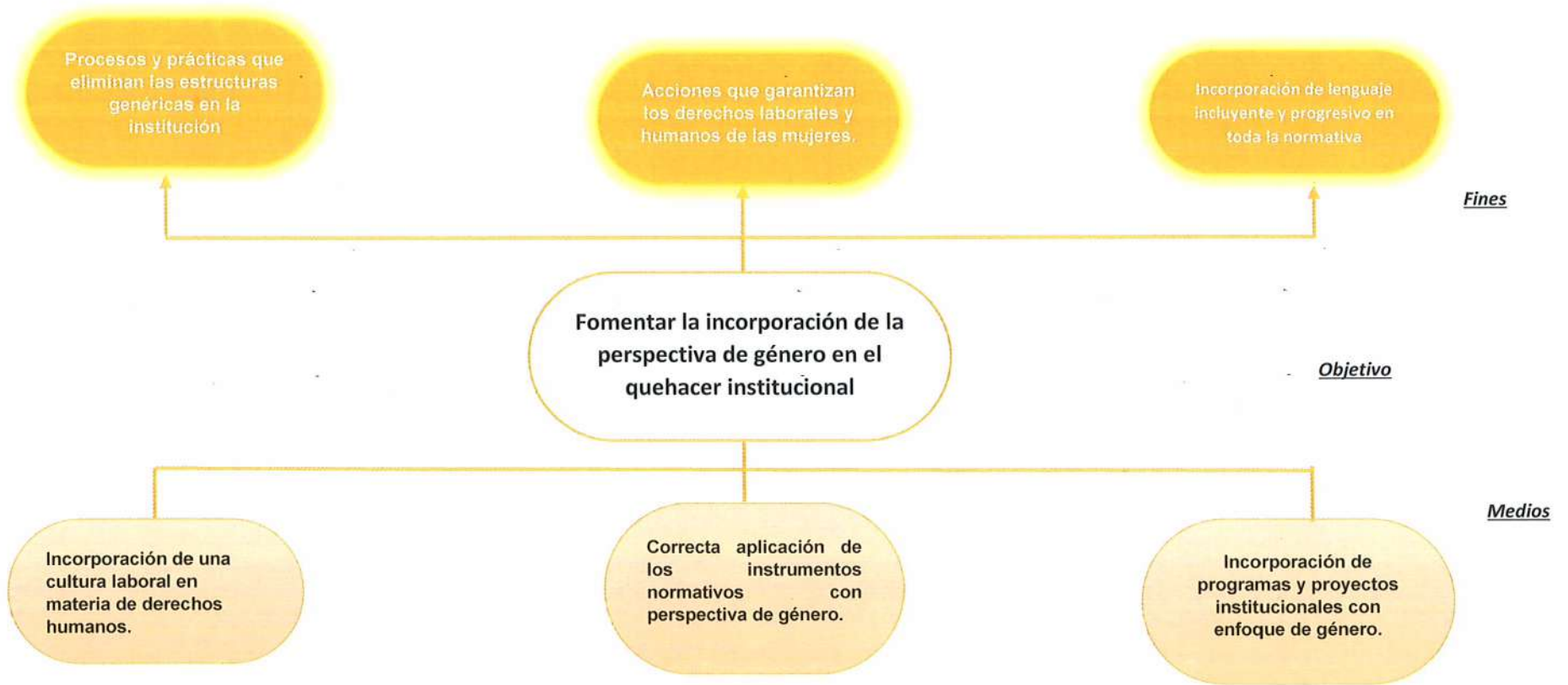
Descripción del proyecto:

Generar acciones que promuevan la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, garantizando que en el Instituto del Patrimonio exista igualdad sustantiva y sin exclusiones, asegurando las mismas oportunidades entre los géneros, en contextos políticos, económicos, sociales y laborales.

Árbol de Problemas



Árbol de Objetivos



Objetivo:

Elevar la Cultura Institucional con Perspectiva de Género en el Instituto del Patrimonio del Estado.

Árbol de problemas:

C	Ausencia de una cultura laboral en materia de derechos humanos
E	Procesos y prácticas que refuerzan las estructuras genéricas en la institución
C	Falta de aplicación de los instrumentos normativos con perspectiva de género
E	Acciones que vulneran los derechos laborales y humanos de las mujeres
C	Falta de programas y proyectos institucionales con enfoque de género
E	Falta de lenguaje incluyente y progresivo en toda la normativa institucional

Árbol de objetivos:

M	Incorporación de una cultura laboral en materia de derechos humanos
F	Procesos y prácticas que eliminan las estructuras genéricas en la institución
M	Correcta aplicación de los instrumentos normativos con perspectiva de género
F	Acciones que garantizan los derechos laborales y humanos de las mujeres
M	Incorporación de programas y proyectos institucionales con enfoque de género
F	Incorporación de lenguaje incluyente y progresivo en toda la normativa

No. Objetivo		Objetivo institucional							
1		La ejecución de la política relacionada al patrimonio a cargo del Poder Ejecutivo del Estado.							
	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	Promover la incorporación de la perspectiva de género	Porcentaje de personas beneficiadas con acciones de promoción de la perspectiva de género	Número de personas beneficiadas con acciones de promoción de la perspectiva de género/ Población total en el estado) x 100	40/40	15.89%	Gestión/eficacia	Beneficiarios	Estimación con base en la proyección a mitad de año del Consejo Nacional de Población (CONAPO).	Interés de los servidores públicos
Propósito	Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional	Número de actividades que fomenten la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional	Número de actividades que fomenten la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional	1/1	100%	Gestión/eficacia	Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Oficio de convocatoria de Listas de asistencia de Memoria fotográfica	Pandemia
Componentes	Actividad de difusión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Porcentaje de actividades de difusión relacionado al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Número de actividades realizadas entre número de actividades programadas	1/1	100%	Gestión/eficacia	Actividad de difusión	Memoria fotográfica	Pandemia

Actividades	Realizar las gestiones para llevar a cabo la actividad de difusión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Gestiones realizadas para llevar a cabo la actividad de difusión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Total de gestiones realizadas	Total gestiones realizadas	100%	Gestión/eficacia	Memoria fotográfica	Memoria fotográfica	El personal no participe en la actividad.
--------------------	--	--	-------------------------------	----------------------------	------	------------------	---------------------	---------------------	---

Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador ⁶	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
					1er	2do.	3er.	4°.	
1	1	Fin	Porcentaje de personas beneficiadas con acciones de promoción de la perspectiva de género Número de personas beneficiadas con acciones de promoción de la perspectiva de género/ Población total en el estado) x 100	40	0	0	0	40	40

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
					1er	2do.	3er.	4°.	
1	2	Propósito	Número de actividades que fomenten la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional Número de actividades que fomenten la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional	1	0	0	0	1	1/1

⁶Indicador 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	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
1	3	Componentes	Porcentaje de actividades de difusión relacionado al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Número de actividades realizadas entre número de actividades programadas	1	0	0	0	1	1/1

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
1	7	Actividad	Gestiones realizadas para llevar a cabo la actividad de difusión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Total de gestiones realizadas	1	0	0	0	1	1/1

Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	40	Fem.	20	20	-	20	-	-	-	-	-	20
		Masc.	20	20	-	20	-	-	-	-	-	20

Beneficiarios por actividad

1. Actividad de Difusión "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	40	Fem.	20	20	-	20	-	-	-	-	-	20
		Masc.	20	20	-	20	-	-	-	-	-	20