



INSTITUTO DE
CAPACITACIÓN Y VINCULACIÓN
TECNOLÓGICA DEL ESTADO DE CHIAPAS
GOBIERNO DE CHIAPAS

icatech

CHIAPAS
de Corazón



UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO



Plan de trabajo que incorpora la perspectiva de género y contribuye a disminuir las brechas de desigualdad en el ICATECH

Planeación Estratégica

INTRODUCCIÓN

El Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas, cumple con las directrices generales y líneas estratégicas de acción que el Titular del Ejecutivo del Estado instrumenta durante su gestión, conforme al Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, por lo que, resulta prioritario el reconocimiento de la desigualdad histórica que padecen las mujeres, y que desafortunadamente se acentúa en función de la edad, raza, origen étnico, orientación sexual, nivel socioeconómico, entre otras condiciones. En ese contexto, uno de los objetivos primordiales de la presente administración, es aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades a todas y todos, para su acceso al bienestar social.

En la búsqueda de esa igualdad, la Secretaría de Igualdad de Género, como organismo centralizado del Poder Ejecutivo, emitió el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, cuyo objetivo primordial es reducir las brechas históricas de la desigualdad, a partir de incorporar las necesidades de las mujeres en la vida pública y social del Estado y los municipios.

Al respecto; y considerando que el Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas, es un organismo que forma parte de la administración pública, encargado de garantizar la integración y fortalecimiento de las actividades económicas motoras, así como de fomentar una mejora continua de la competitividad laboral, a través de la oferta de servicios de capacitación, vinculación, investigación e información, basados en normas de calidad que atienden eficazmente las necesidades tecnológicas del sector productivo en el Estado, para una sociedad con niveles óptimos de educación con la capacidad de lograr su desarrollo humano e impulsar la competitividad y productividad laboral. Este Instituto, pretende garantizar el pleno ejercicio de los derechos de mujeres y hombres en el Estado, emitiendo las directrices necesarias para una capacitación de calidad, en el que ninguna persona sea excluida por su género, religión, preferencia o condición social, evitando que se discrimine, excluya, margine, o vulnere a cualquier persona o colectivo por motivos de género, estableciendo las condiciones de convivencia social con justicia, igualdad y dignidad con el enfoque de perspectiva de género.

En este contexto, es primordial asegurar que las acciones y directrices de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, promuevan la capacitación, salvaguardando la identidad de los pueblos, con énfasis en la riqueza pluricultural de la entidad, donde converjan costumbres, tradiciones y lenguas, con la inclusión de igualdad de género. Toda vez que; una sociedad con niveles óptimos de capacitación tiene un desarrollo económico con proceso generador de riqueza y expansión, brindando beneficios a la sociedad con un entorno estable y próspero a partir del uso eficiente y sostenible de los recursos, mejorando los medios, bienes, servicios y capacidades humanas para garantizar el bienestar social con igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, impulsando el empleo con inclusión de género.

Por lo anterior; se presenta el Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, cuyo objetivo principal es atender el principio de igualdad y no discriminación, elementos primordiales para el reconocimiento de los derechos humanos, consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo un documento rector que define las metas y líneas estratégicas de acción para la implementación de la política transversal de igualdad de género, a partir de los objetivos que en este se contienen, por ello será la herramienta que contenga los compromisos institucionales indicados en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, así como las líneas y actividades que permita a la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, estar en condiciones de Institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en el Instituto.

Con ello; el Instituto aportará en su quehacer institucional, los elementos necesarios para mejorar el rendimiento actual y futuro en el trabajo en Chiapas, con una directriz incluyente, en el que se asegure el acrecentamiento de la fuerza laboral en las mujeres del Estado, hasta lograr la igualdad en las oportunidades y condiciones laborales, a partir de una formación integral y una capacitación para y en el trabajo.

En el presente Plan, se contempla un perfil institucional, diseño organizacional alineado con el respeto a los derechos humanos, igualdad de género e inclusión de grupos en situaciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral. En este contexto, la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del ICATECH, pretende conformar una estructura orgánica-funcional que establezca con precisión las funciones para dar cumplimiento a la acción de promover la perspectiva de género en las labores institucionales.

METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

Para contribuir a cerrar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en Chiapas, es necesario fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género. Es por ello; que una buena política pública debe ser monitoreada y evaluada para determinar sus alcances y retos, siendo necesario que sea transparente y que esté disponible toda la información que se considere indispensable; por tal razón, el ICATECH ha elegido como una de sus principales herramientas de trabajo la transparencia y el acceso a la información. Por lo que, nos dimos a la tarea de analizar la estructura y funcionamiento de los órganos administrativos que conforman el ICATECH, mediante herramientas de transparencia, preparando una batería de preguntas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Es por ello; que la metodología de Marco Lógico se sustenta en ese diagnóstico detallado del problema a resolver, y la incorporación de la perspectiva de género. Con éste se podrá identificar, las necesidades específicas de las mujeres y los aspectos discriminatorios de género contenidos en ejercicios programáticos y concepciones de problemas previos, así como detectar resultados pobres en materia de igualdad de género que es preciso reforzar con medidas especiales de carácter temporal.

EJES TEMÁTICOS Y VARIABLES

El presente diagnóstico buscó un estudio previo sobre los órganos administrativos que conforman al ICATECH, teniendo como objetivo principal conocer el nivel de **fortaleza institucional**, por lo que se realiza el diagnóstico sobre las siguientes variables:

Marco normativo: Se analiza el órgano administrativo (la Unidad Jurídica), para verificar que se tomó en cuenta que la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, esté prevista en documentos normativos que den certeza sobre su funcionamiento, organización y recursos, de manera que su operación no quede al arbitrio de las autoridades. Se analizó el origen y la naturaleza del documento, así como las facultades y las funciones de la Unidad, con el fin de revisar su alcance.

Estructura organizacional: Ubicación de la Unidad en el organigrama.

Instrumentos de diseño, planeación y evaluación de políticas públicas: Información sobre planes de trabajo y sobre los indicadores de evaluación e impacto de las actividades; con el fin de evaluar si la Unidad cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación que faciliten la toma de decisiones, a partir de la medición de los resultados de las acciones.

Actividades: Información sobre las actividades realizadas, con el objetivo de observar si realmente se están llevando a cabo las acciones previstas y cumpliendo las funciones para la cual fue creada la Unidad.

Recursos: Se solicitó información sobre los recursos presupuestales y humanos.

- **Económicos:** Se observó cuánto de presupuesto cuenta la Unidad para analizar la forma en que se utilizarán dichos recursos.
- **Humanos:** Para conocer los criterios de selección del personal y el número de personas asignadas a la Unidad, además, se analizaron los mecanismos de asignación y evaluación del personal, así como el perfil de sus titulares.

ANÁLISIS:

Se realizó un cruce de información para verificar si existe relación entre la jerarquía de la autoridad que crea la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del ICATECH, se analiza las actividades, con el fin de determinar el presupuesto con el que se cuenta y el ejercicio de los recursos.

Con relación a los recursos humanos, el análisis se centró en el perfil de la titular con base en dos criterios: perfil académico, antecedentes en género y/o derechos humanos. Respecto de los criterios para elegir a su titular, se encontraron conocimientos en la materia (estudios y preparación); experiencia laboral relevante; y otros requisitos.

El objetivo del análisis fue aportar elementos para evaluar si el diseño y la operación de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, es congruente con el objetivo de lograr la institucionalización de la igualdad de género y los derechos humanos en la

toma de decisiones, tanto administrativas como de planeación; o si se quedan en el ámbito de las buenas intenciones y la simulación.

ANÁLISIS DE GÉNERO:

Desde que se ideó la creación de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, se le conceptualizó como una política pública para implementar la perspectiva de género dentro del Instituto; sin embargo; se observan deficiencias generalizadas para incorporar la perspectiva de género en la vida cotidiana.

Este análisis, se debe realizar para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros, derivado a que es evidente que se observan acciones en la sociedad que se realizan que no tienen que ver con los fines de inclusión de género; lo que refleja desconocimiento de lo que significa la perspectiva de género. Por tal razón, se aplicará para identificar en el Instituto, si se cuenta con el conocimiento de las Estrategias Prioritarias y Acciones puntuales que el ICATECH tiene que cumplir conforme a lo siguiente:

Eje Estratégico	Líneas de Acción
<p>1.1. Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.</p>	<p>1.2.5 Promover proyectos específicos para mujeres con discapacidad y proveer de capacitación, asesoría y financiamiento para el emprendimiento, fin de generar políticas públicas como sujetas de derechos y obligaciones que les permita fortalecer su autonomía económica.</p> <p>1.2.6 Impulsar la Vinculación con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas para el aprendizaje de oficios no tradicionales y la creación de una bolsa de trabajo específica para las mujeres, al término de una profesionalización o certificación.</p>
<p>6.4 Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia a grupos específicos</p>	<p>6.4.4 Capacitar a las mujeres afrodescendientes, migrantes, mujeres de zonas rurales, campesinas, artesanas, trabajadoras domésticas (remuneradas y no remuneradas, mujeres con discapacidad, lesbianas, bisexuales y trans, en el desarrollo y fortalecimiento de competencias y conocimientos que incremente sus posibilidades de acceso a trabajo decente y empleo formal.</p>

Lo anterior; con la finalidad de identificar y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y la discriminación contra las mujeres, en el diseño e implementación de planes y programas y, en la evaluación, valorar los



efectos de las políticas y programas sobre la condición y posición social, económica, educativa de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres, es decir, sobre la igualdad de hecho, en los resultados.



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 (mayor número de baños)	Tranquilidad Seguridad	Afecta la salud por contención. Se entra en conflicto	No es importante un baño cerca Tranquilidad	Pocos baños	Seguridad Confianza	Miedo
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad, salud	Preocupación	No tan importante	Higiene	Higiene	Preocupación
	Limpieza en áreas de trabajo	Tranquilidad Mejor desempeño	Falta de comodidad Riesgo de salud	No tan importante	Falta de comodidad Riesgo de salud	No tan importante	Falta de comodidad Riesgo de salud
Económicos	Percepción económica de acuerdo a la responsabilidad que se tenga.	Satisfacción, motivación y más empeño.	No hay	Se siente estimulado a dar lo mejor.	No hay	Se sienten valorados como personas dignas y eficientes.	Si no hay remuneración justa, preocupación y desaliento.
	Oportunidad de crecimiento laboral	Reconocimiento Empoderamiento	Apatía Bajo desempeño	Importante	Afecta desempeño	Reconocimiento	Afecta desempeño
	Mejores ingresos	Tranquilidad en la economía	Afecta economía de las madres	Mejor calidad de vida para su familia	Afecta su economía familiar	Reconocimiento Formación de identidad	Discriminación
	Igualdad en la asignación de plazas	Tranquilidad Empoderamiento Reconocimiento	Incertidumbre	Importante para crecimiento profesional	Incertidumbre	Reconocimiento	Discriminación
	Igualdad en la asignación de bonos	Tranquilidad Empoderamiento	Rechazo Injusticia	Importante para su economía familiar	Incertidumbre	Reconocimiento	Discriminación



Sociales	Ser participe de los eventos y beneficios otorgados al personal. No ser etiquetado por su religión, origen o clase social.	Reconocimiento Fomenta la convivencia y la integración al equipo de trabajo.	Discriminación	Percibe la aceptación	No interactúa	Se integra	Preocupación
	Ética y valores	Mejor ambiente laboral	Creación de chismes que genera apatía en el ambiente laboral	Mejorar tratos con los compañeros	Apatía en el ambiente laboral	Mejor ambiente laboral	Sufrir rechazo
	Apoyo a madres para cuidado de hijos	Seguridad Tranquilidad	Preocupación Bajo rendimiento Problemas familiares	No es tan importante porque las madres son quienes generalmente cuidan a los hijos	Problemas familiares	Seguridad	No tan importante
	Trato digno de directivos hacia su equipo	Respeto Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos Apatía Ambiente laboral tenso Estrés	Respeto Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos Apatía Ambiente laboral tenso Estrés	Respeto Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos Apatía Ambiente laboral tenso Estrés
	Participación en eventos institucionales	Seguridad y confianza	Falta de reconocimiento	Mayor participación	Apatía	Igualdad	Falta de reconocimiento
Políticos	Respetar su afiliación política.	Percibe libertad.	No existe	Tranquilidad	Temor	Siente seguridad	Inseguridad
	Conocimiento de proyectos y planes a todo el personal	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento
	Aceptación de ideología política	Apertura para expresarse	Sufrir discriminación	Apertura para expresarse	Sufrir discriminación	Apertura para expresarse	Sufrir discriminación



		Sentirse aceptada					
	Libertad	Reconocimiento de decisiones Respeto Sentirse valorada Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor	Reconocimiento de decisiones Respeto Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor	Reconocimiento de decisiones Respeto Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor



Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres
Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

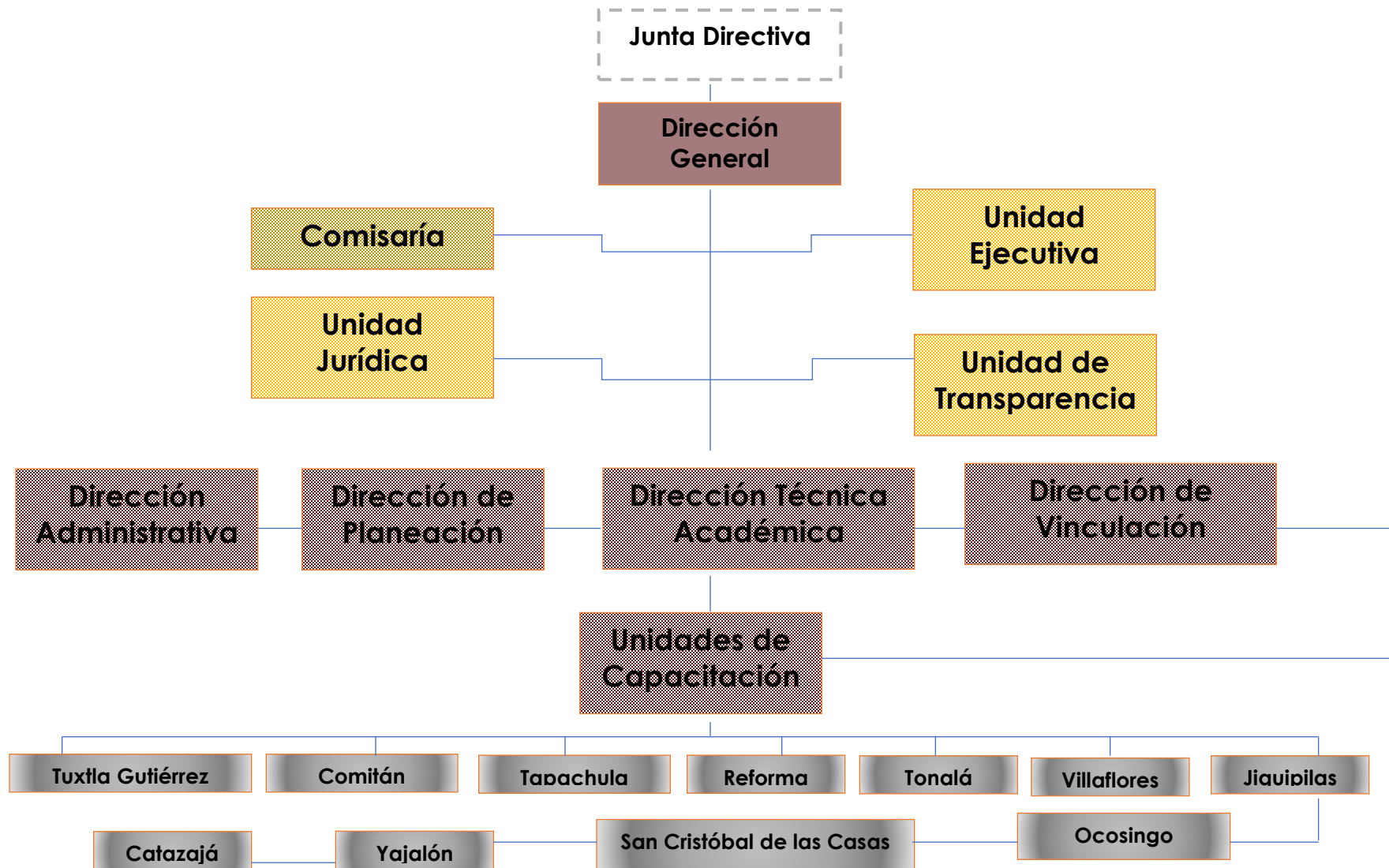
Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Unidades de Capacitación retiradas del centro del municipio	Acceso a capacitación	Costo por transporte	Acceso a capacitación	Costo por transporte	Acceso a capacitación	Costo por transporte
	Cuenta con Baños para mujer y hombre	Seguridad e higiene	Inseguridad	Seguridad e higiene	Inseguridad	Seguridad e higiene	Inseguridad
	Cuenta con talleres equipados	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento
	Mantenimiento en las instalaciones	Comodidad	Incomodidad Estrés Bajo desempeño	Comodidad	Estrés Bajo desempeño	Comodidad	Estrés Bajo desempeño
Económicos	Igualdad y transparencia en la asignación de procesos de bienes y servicios	Confianza Empoderamiento Apoyo económico	Desánimo de participación	Crecimiento económico	Desánimo de participación	Confianza Apoyo económico	Desánimo de participación
	Igualdad salarial	Armonía Tranquilidad Empoderamiento Desarrollo económico	Malestar	Participación Igualdad de oportunidades	Poco crecimiento laboral	Inclusión Reconocimiento	Rechazo
	Beneficiar a empresarias en la contratación de bienes	Empoderamiento	Desánimo para continuar participando	Igualdad	Desánimo Poco crecimiento económico	Igualdad	Desánimo Poco crecimiento económico
Sociales	Celebraciones de cumpleaños	Identidad en un equipo de trabajo	Discriminación	Identidad en un equipo de trabajo	Desánimo	Identidad en un equipo de trabajo	Discriminación
	Tomar en cuenta opiniones para planes y programas del Instituto	Seguridad Empoderamiento Reconocimiento de tu labor	Injusticia Inconformidad	Seguridad	Afecta relaciones laborales, se hace irresponsable	Inclusión Reconocimiento	Miedo de manifestarse Malestar



	Capacitaciones al personal	Crecimiento laboral y profesional Empoderamiento	Malestar	Crecimiento laboral y profesional	Malestar	Crecimiento laboral y profesional	Malestar
	Horarios laborales accesibles (jornada de 8 horas)	Tiempo familiar Convivencia familiar	Problemas familiares Ocupar horario familiar para lo laboral.	Conciliar la vida familiar y social	Bajo desempeño	Conciliar la vida familiar y social	Bajo desempeño
	Reuniones de equipo de trabajo	Expresión Mejor desempeño de trabajo Mejores relaciones laborales	Controversias Falta de comunicación No tomar en cuenta las sugerencias	Expresión Mejor desempeño de trabajo Mejores relaciones laborales	Controversias Falta de comunicación No tomar en cuenta las sugerencias	Expresión Mejor desempeño de trabajo Mejores relaciones laborales	Controversias Falta de comunicación No tomar en cuenta las sugerencias
Políticos	Respeto a su afiliación política	Mejor desempeño	Falta de conocimiento Quedarse rezagado	Capacitación Actualización Mejor desempeño	Quedarse rezagado	Capacitación Actualización Mejor desempeño	Quedarse rezagado

Mapa social

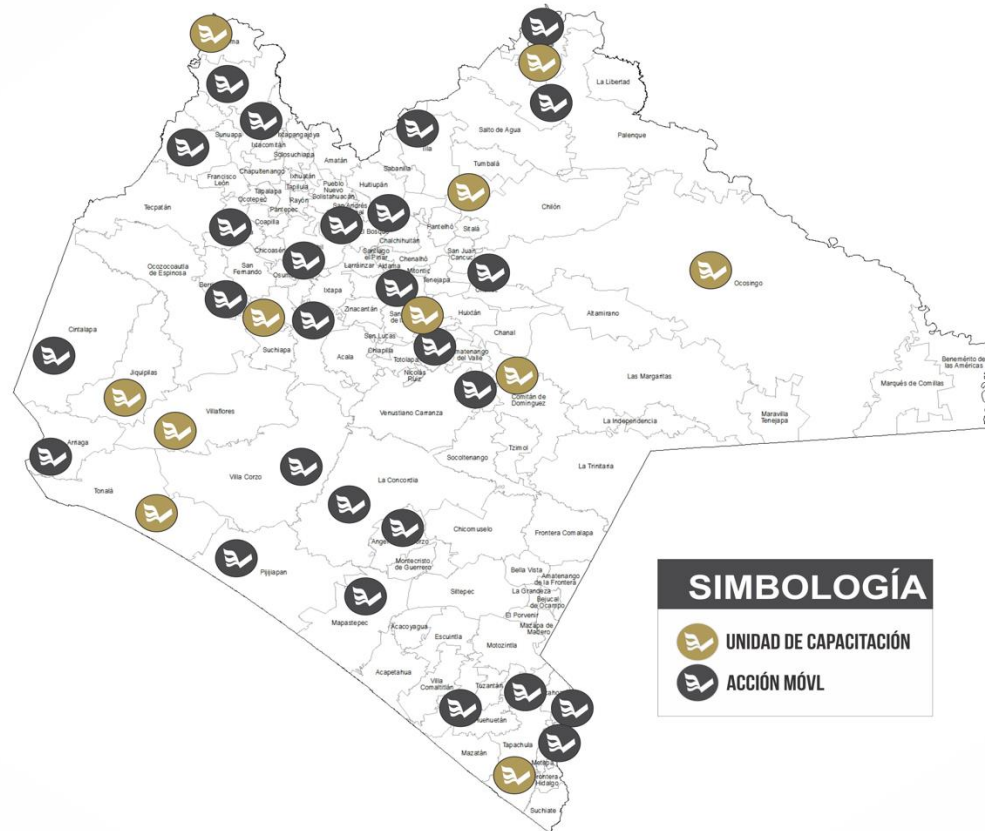
Esquematizar la Estructura Organizacional de la institución tomando en cuenta si esta descentralizada con áreas de influencia a nivel estatal.





Mapa social

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



Organismos relacionados para el cumplimiento de las acciones: ASE, BIENESTAR, COESMER, EDUCACIÓN, IJECH, SAGYP, SEDESP, ICHEJA, CASA DE LAS ARTESANÍAS, SEMAHN



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	
Planear los calendario de ejecución de gastos		X
Vigilancia y seguridad de la Institución		X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas		X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática	X	X
Recepción de correspondencia	X	
Atención telefónica	X	
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	X
Asesor	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros		X
Control y asignación de presupuestos públicos	X	X
Decisiones en el subcomité sectorial	X	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.

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"> • Se cree que mujer debe desempeñar labores exclusivas de su género, tanto en el hogar como en su trabajo. • En algunos casos cederle ese derecho a los hombres para que ella se encargue de las labores de su casa y el cuidado de los niños. • Desempeñar un rol dentro de su afiliación religiosa y apegarse a los cánones marcados por ella. • En el trabajo, sujetarse y doblegarse a lo que su jefe varón ha decidido que ella debería de hacer, sin importar lo que ella piense o desee. • No opinar sobre las decisiones del hogar • Cuidar del esposo y de los padres • Ser fuerte y aguantar problemas familiares • Mantenerse arreglada • Atender al hombre • Persona con valores, con dignidad, respetuosa, tierna • Trabajos del hogar • Reservada • Fiel • No percibir un sueldo alto por mismas o mayores cargas laborales • No cansarse, no quejarse • Ser amorosa • Madre responsable y trabajadora • Hacer la comida • Sumisa • Inteligente • No ser mandona 	<ul style="list-style-type: none"> • El rol que históricamente se le asignó al hombre es de proveedor, tomador de decisiones, quien realice trabajos que se consideren exclusivos, superioridad ante la mujer en algunos casos y merecedor de desempeñar puestos de mando y remuneración en mayor escala. • Tiene derecho a equivocarse • Superarse en cuanto a crecimiento profesional • Manejar (auto) • No llorar • Procrear • Reparaciones en el hogar (electricidad, plomería) • Machista • Toma decisiones • Puede tener varias mujeres y ser visto como un galán • Exitoso • Fuerte, que lucha por su familia, respetuoso, caballeroso, inteligente • Trabajos que impliquen fuerza física • Proveer a la familia en lo económico y en la seguridad • Con decisión propia • "Ayudar" a la mujer en las labores del hogar • Salir a divertirse con sus amigos, ser sociable • Ser autoritario • Descansar después de su jornada laboral

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
Cuidar a los hijos	X	
Organizar fiestas	X	
Cuidar enfermos	X	
Cocina	X	
Cuidado de la ropa	X	
Responsable de actividades de vigilancia		X
Mantenimiento de la casa		X
Economía de la casa		X
Responsable en la salud sexual	X	
Educación a los hijos	X	



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

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

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	x	x		x	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Herramienta de Trabajo	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales	x	x		x	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento Los contratos están asignados
Permiso de paternidad		x		x		Se involucra en roles familiares		Organiza sus responsabilidades de padre
Permiso de maternidad	x			x		Cumple con la familia en sus deberes de madre.	Atiende personalmente a su familia en situaciones de salud y escolares.	Se compromete con instituciones educativas y prioriza.
Vacaciones	x	x		x	Derecho	Derecho	Descansa y disfruta a su familia	Realiza actividades que posterga para ese momento.
Aguinaldo	x	x		x	Prestación contemplada en Ley.	Prestación contemplada en Ley.	Lo utiliza para compromisos o ahorra.	Distribuye su dinero.
Estimulo del día del burócrata	x	x		x	Prestación	Prestación	Ingreso extra.	Le da uso para sus compromisos
Bono de útiles escolares	x			x	Prestación	Prestación	Ayuda para sus gastos	Compra con anticipación los útiles.
Bono de día de las madres	x			x	Beneficio		Mejora sus ingresos.	Ahorra.
Sillas	x	x		x				
Estímulo al personal	x	x	x		Beneficio	Beneficio	Ayuda en la compra de despensas	Ayuda a la familia



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

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Auditorios	x	x	x	x	Convivencia interpersonal	Mejoran las relaciones humanas	Responsabilidad	Responsabilidad
Salas de Juntas	x	x	x	x	Acceso a capacitaciones y talleres	Superación	Organización	Organización
Auditorio Unidad de Capacitación San Cristóbal	x	x	x	x	Espacios adecuados para actividades específicas	Mejor oportunidad de aprender	Responsabilidad	Responsabilidad
Auditorio Unidad de Capacitación Villaflores	x	x	x	x	Acceso a capacitaciones y talleres	Superación	Responsabilidad	Responsabilidad
Auditorio Unidad de Capacitación Tuxtla	x	x	x	x	Acceso a capacitaciones y talleres	Superación	Responsabilidad	Responsabilidad

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

4

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?

Respuesta:

Sí

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

Mujeres

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Aquellos recursos que no ejercen poder o ventaja sobre otro

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

Sí

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

En los espacios de poder, el problema afecta en la seguridad de las mujeres y a su desarrollo personal y profesional, por su parte, a los hombres les genera una ventaja pues no tienen roles que impliquen inseguridad física y mental o que los detenga en su desempeño personal y profesional.

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

Sí

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

Desigualdad laboral, económica, psicológica, física.

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

De las mujeres sería la necesidad de incrementar las oportunidades en los espacios físicos con la garantía de seguridad y de los hombres la necesidad de sensibilizarse en temas de perspectiva de género.

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

Poco apoyo a mujeres empresarias

Falta de capacitación

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

Lenguaje incluyente

Presupuesto con perspectiva de género

Cursos de capacitación en masculinidades

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

Mayor capacitación en temas de Género.

Presupuesto con perspectiva de Género.

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

Corto → concientizar a las y los servidores públicos de la existencia de brechas de desigualdad

Mediano → inicio de proceso de deconstrucción

Largo → modificación de conductas y eliminación de brechas de desigualdad



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">• Actividades extracurriculares a las funciones establecidas en el Manual de Procedimientos (preparar café, limpiar los espacios de trabajo, asistir a alguien)• Encasillar temas de género sólo en mujeres• Minimizar las capacidades por ser mujer• Minimizar las tareas laborales	<ul style="list-style-type: none">• Asignación de tareas pesadas• Puestos de decisión• Sueldos• Mayor acceso a recursos (computadora, cañón, vehículos)



Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas.
2	Unidad Responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s Presupuestario/s	029 Programa de impulso y capacitación al empleo, vigilancia y defensa de los derechos laborales
4	Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo 01 fin de la pobreza
		Objetivo 05 Igualdad de género
		Objetivo 08 Trabajo decente y crecimiento económico
		Objetivo 10 Reducción de las desigualdades
	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 4	Desarrollo económico y competitividad
	Tema 4.1	Economía Sostenible
	Política Pública 4.1.3	Inclusión laboral y productividad
	Programa sectorial: F	Desarrollo económico
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
4	Objetivos prioritarios	1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.
		2.Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.
		5. Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.
		6. Promover la autonomía personal comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes.
5	Ejes estratégicos	1.1.Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económica del estado.
		1.2.Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.
		2.1. Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.
		5.3. Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos.
		6.1. Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.

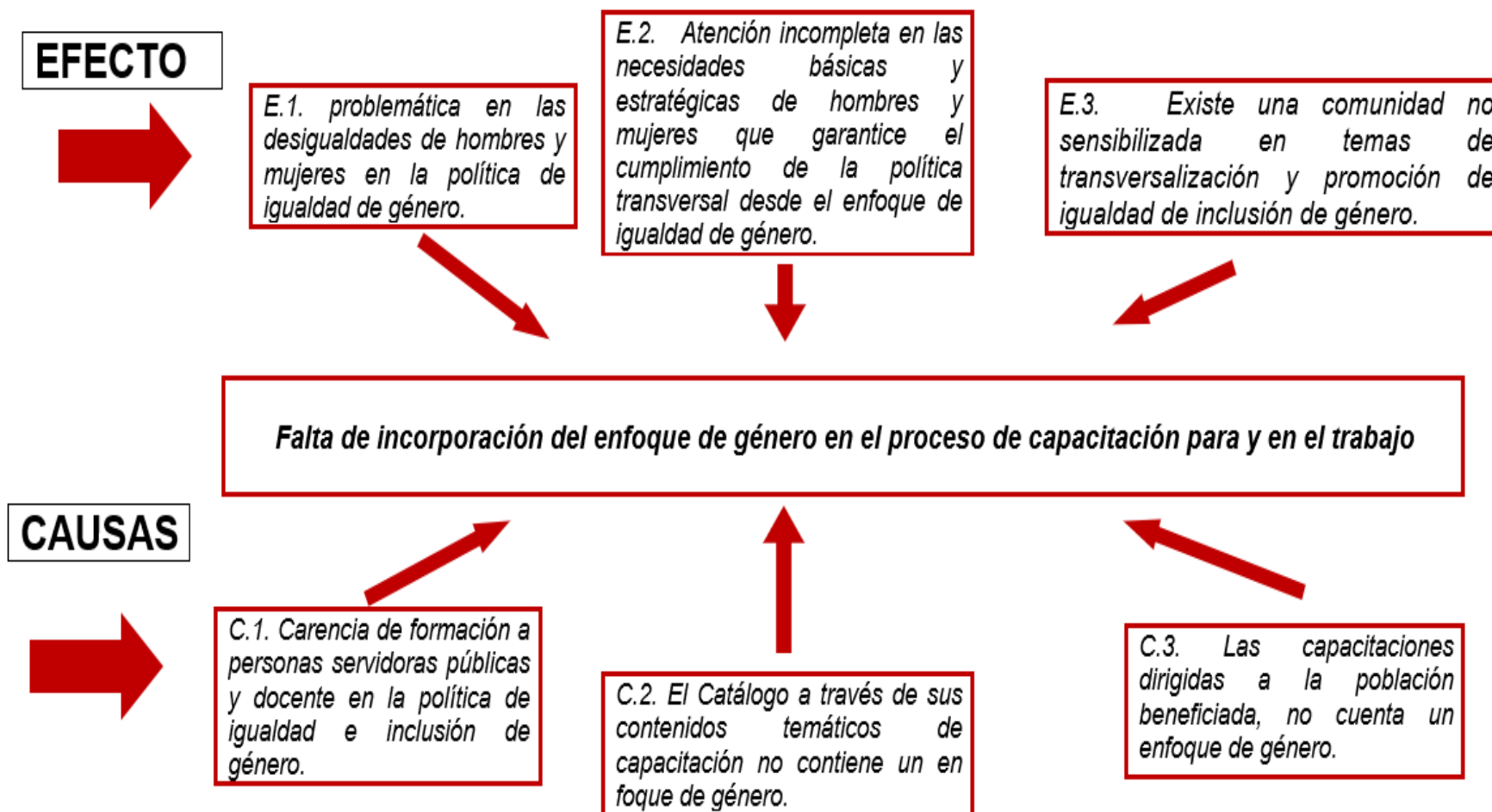


		6.4. Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia a grupos específicos.
6	Líneas de acción	1.1.1 Brindar asesoría técnica y acompañamiento a mujeres que realizan actividades económicas informales para consolidar y regularizar proyectos productivos rentables que abonen a salir de la pobreza.
		1.2.5 Promover proyectos específicos para mujeres con discapacidad y proveer de capacitación, asesoría y financiamiento para el emprendimiento, fin de generar políticas públicas como sujetas de derechos y obligaciones que les permita fortalecer su autonomía económica.
		1.2.6. Impulsar la vinculación con Instituciones Públicas y Privadas para el otorgamiento de becas para el aprendizaje de oficios no tradicionales y la creación de una bolsa de trabajo específicas para las mujeres, al término de una profesionalización o certificación.
		2.1.3 Impulsar un modelo de capacitación y/o certificación para personas cuidadoras que permita su empleabilidad en servicios privados, con perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad.
		3.1.14 Promover la certificación de todo el personal capacitador en el estándar de competencia ECO308: Capacitación presencial a servidores y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
		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.
		5.3.4 Promover y fortalecer redes comunitarias de mujeres indígenas, rurales y afromexicanas (económicas, productivas, ecológicas, educativas, deportivas y de cuidado) y formar modelos para incentivar la generación de proyectos productivos afín de detectar también sus necesidades e intereses, contribuyendo en su desarrollo integral y en el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
		6.1.16. Impulsar programas productivos y ampliar el acceso de las trabajadoras sexuales a fuentes de empleo formal, en el marco de estrategias dirigidas a eliminar la estigmatización y discriminación contra ellas, a través de programas que se construyan e implementen de manera conjunta con ellas.
		6.4.4. Capacitar a las mujeres afrodescendientes, migrantes, mujeres de zonas rurales, campesinas, artesanas, trabajadoras domésticas (remuneradas y no remuneradas), mujeres con discapacidad, lesbianas, bisexuales y trans, en el desarrollo y fortalecimiento de competencias y conocimientos que incremente sus posibilidades de acceso a trabajo decente y empleo formal.



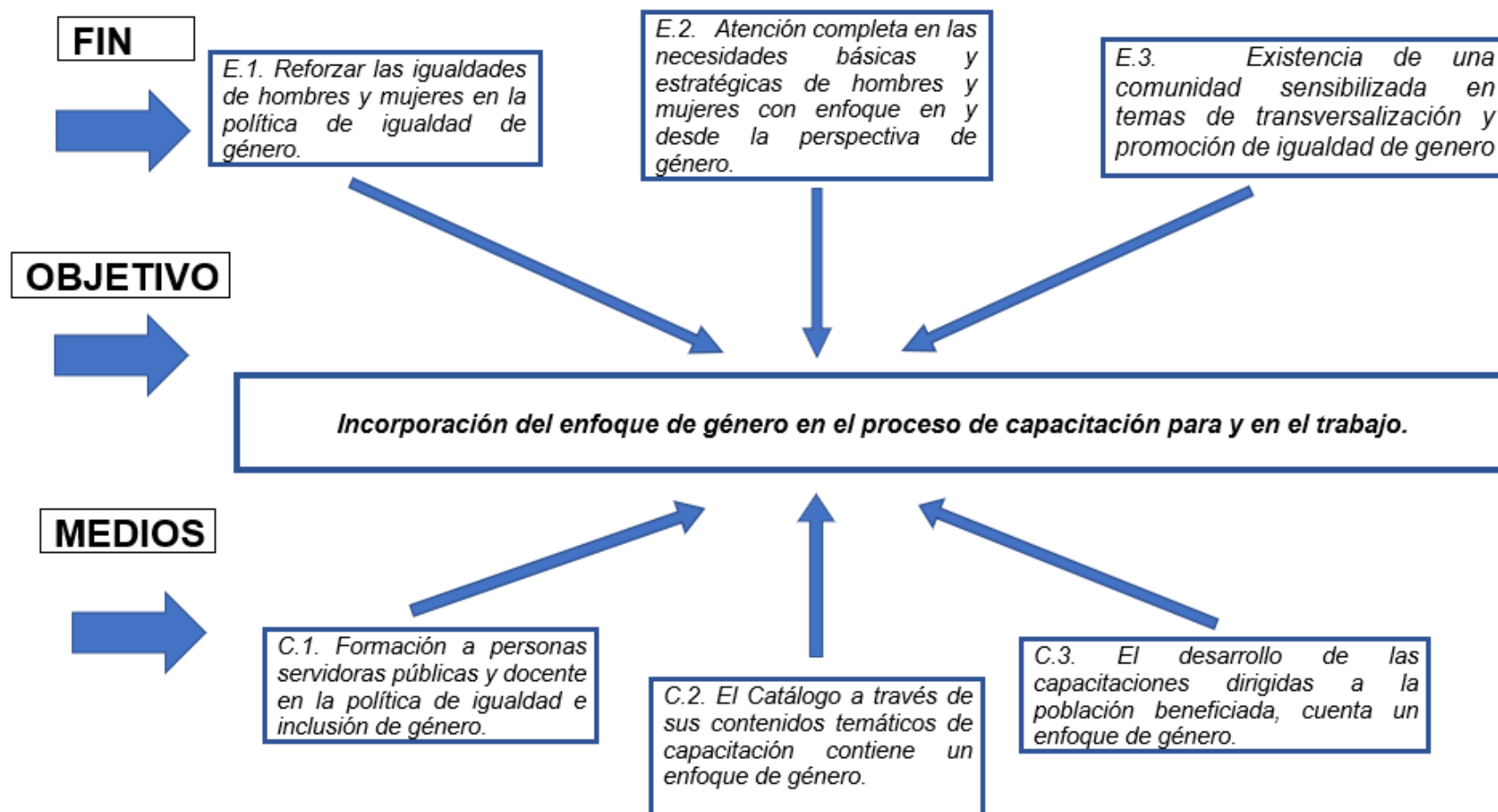
Árbol de Problema

La Unidad de Enlace y la Dirección de Planeación, realizaron una lluvia de ideas sobre posibles definiciones del problema principal que se le quiere dar atención. El equipo participante aportó distintas formas de ver el problema, incluso surgieron distintos problemas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Estas posibles definiciones fueron discutidas, hasta alcanzar un acuerdo sobre la mejor definición del problema principal que se quiere atender y que está fuera de planteada de una forma resumida: "Desigualdad de género en el quehacer institucional del Instituto".



Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos se construye con base en el árbol del problema en lenguaje positivo. De esta manera, el problema definido se deberá expresar como la solución precisa del problema o el resultado esperado con la intervención del programa. Con este nuevo enfoque, las causas que originaban el problema se traducen en los medios de solución, mientras que los efectos y consecuencias a los que dicho problema daba lugar, se traducen en los fines que se persiguen con el logro del objetivo. Para su construcción, el equipo participante realizó una propuesta contraria (en positivo) de las declaraciones presentadas en el árbol del problema propuesto, mediante este cambio, los efectos del árbol del problema se convierten en los fines, mientras que las causas, se convertirán en los medios para la solución del problema de "Desigualdad de género en el quehacer institucional del Instituto".





Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Incorporación del enfoque de género en el proceso de capacitación para y en el trabajo.

Matriz de Indicadores

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a impulsar la conformación de una sociedad incluyente, mediante acciones para transversalizar y promover la igualdad e inclusión de género.	Porcentaje de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género	Total de acciones realizadas. / Total de acciones programadas.	17/17	100 %	Estratégico/Eficacia	Acción	Cuenta pública e Informe de Gobierno	El Instituto establece prioridad para la institucionalización de la perspectiva de género
Propósito	Existencia de perspectiva de género en el quehacer institucional del Instituto.	Porcentaje de personas sensibilizadas en perspectiva de género.	Número de personas capacitadas / Total de cursos programados	510/510	100 %	Estratégico/Eficacia	Persona	Cuenta pública e Informe de Gobierno	Las personas servidoras públicas participen en el que hacer institucional con enfoque de igualdad de género
Componente1	Capacitación a funcionarios del Instituto para promover la igualdad e inclusión de género en las áreas de trabajo.	Porcentaje de personas capacitadas y certificadas en perspectiva de igualdad de género	Número de personas certificadas	13/13	100 %	Gestión/Economía	Persona	Certificación del personal en perspectiva de género.	Contar con personal certificado para promover la inclusión de género en el que hacer institucional y ampliar la oferta educativa con perspectiva de género.
Componente2	Campañas de promoción a través de actividades para sensibilizar a funcionarios y al público en general con acciones que permita transversalizar y promover la igualdad de género.	Porcentaje de campañas	Número de eventos programados	2/2	100 %	Gestión/Eficacia	Campaña	Memorándum/informe	Que funcionarios promuevan la importancia de la inclusión de igualdad de género, para sensibilizar y hacer participe al público en general en actividades enfocadas a la transversalización e inclusión de género.



	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
Actividad 1.1	Capacitar para sensibilizar en materia de igualdad de género mediante cursos dirigidos funcionarios públicos, así como la oferta educativa de cursos a dependencias y organismos que colaboran a través de convenios.	Total de cursos generados con perspectiva de igualdad de género y Derechos Humanos	Cursos de capacitación	50/50	100%	Gestión	cursos	Reducciones y/o exoneraciones de cuota a los capacitados por medio de convenios de colaboración interinstitucional	Existen los procesos, medio y recursos adecuados para realizar cursos de capacitación con perspectiva de género
Actividad 2.1	Certificación Ec0308 con enfoque de igualdad de género entre mujeres y hombres, para funcionarios públicos del Instituto.	personas certificadas con enfoque de igualdad de género entre mujeres y hombres	Número de funcionarios públicos certificados	15/15	100	Gestión/Eficacia	funcionarios certificados	Certificados CONOCER	Estar en condiciones de cumplir con las reglas de operación en materia de igualdad de género.
Actividad 2.2	En el marco del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, se convocará a funcionarios y al público en general a participar a la carrera estatal por una vida libre de violencia	Porcentaje de personas participantes a la carrera	Número de participantes corredoras	200/200	100%	Gestión	Total de participantes	Tarjeta informativa /Informe	Hacer que funcionarios y público en general participen en actividades a favor de la inclusión de igualdad de género
Actividad 3.2	Aplicación de encuestas sobre avance de perspectiva de género en Oficinas Centrales y Unidades de Capacitación	Porcentaje de encuestas aplicadas sobre avance de perspectiva de género	Encuestas aplicadas sobre avance de perspectiva de género/ Encuestas programadas sobre avance de perspectiva de género	510	100	Gestión/Eficacia	encuestas	Informe por memorándum	Existe la disponibilidad del personal del Instituto para ser encuestados
Actividad 4.2	Actualización y difusión del pronunciamiento de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual	pronunciamiento de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual	Evento realizado/Evento programado	1	100	Gestión/Eficacia	Evento	Informe por memorándum	Que se cuenten con los recursos suficientes y oportunos para poder llevar a cabo el evento programado



Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador ⁵	Descripción cualitativa Numerador /denominador	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4°.	Año	
1	1	Fin ⁶	Porcentaje de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género	Total de acciones realizadas.	9,778	1620	2387	3108	2663	2021
				Total de acciones programadas.	9,778			7	10	2021
	2	Propósito	Porcentaje de personas sensibilizadas en perspectiva de género.	Número de personas capacitadas	510		170	170	170	2021
				Número de cursos programados	40			20	20	2021
1	3	Componente 1	Porcentaje de personas capacitadas y certificadas en perspectiva de igualdad de género	Número de personas a certificarse	13				13	2022
				Número de personas certificadas	13				13	2022
1	4	Componente 2	Porcentaje de campañas	Total de actividades programadas	2			1	1	2021
				Total de actividades realizadas	2			1	1	2021
1	5	Actividad 1.1	Total de cursos generados con perspectiva de igualdad de género y Derechos Humanos	Apertura de cursos con perspectiva de género			20	20	10	2021
				Reducciones de cuota o exoneraciones de cursos programados con perspectiva de género				10	10	2021
				Actualización del catálogo de cursos del Instituto realizada/programada	1				1	2021
1	6	Actividad 1.2	personas certificadas con enfoque de igualdad de género entre mujeres y hombres	Certificaciones CONOCER	15				15	2022
1	7	Actividad 2.3	Porcentaje de encuestas aplicadas sobre avance de perspectiva de género	Encuestas aplicadas sobre avance de perspectiva de género	100			50	50	2021
				Encuestas programadas sobre avance de perspectiva de género	100			50	50	2021
1	8	Actividad 2.3		Evento realizado	1				1	2021

⁶ Fin y Meta de SEIGEN



			Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual	Evento programado	1					1	2021
--	--	--	---	-------------------	---	--	--	--	--	---	------

Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	510	Fem.	271	271		271						271
		Masc.	239	239		239						239