

PLAN DE TRABAJO

DE LA UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA PROMOTORA DE VIVIENDA CHIAPAS

“UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA PROMOTORA DE VIVIENDA CHIAPAS”

La Promotora de Vivienda Chiapas, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, Sectorizado a la Secretaría de Bienestar con Personalidad Jurídica y Patrimonio Propios, y que tiene como objeto la planeación, formulación, desarrollo y ejecución de programas tendentes a solucionar las necesidades de vivienda en la entidad de la población con ingresos financieros que le permitan adquirir mediante los desarrolladores de vivienda, así como la inversión y atracción de recursos que permitan el fomento y promoción de la vivienda, a través de la administración, institución y gestión de instrumentos legales y financieros que para esos efectos se requieran.

Misión

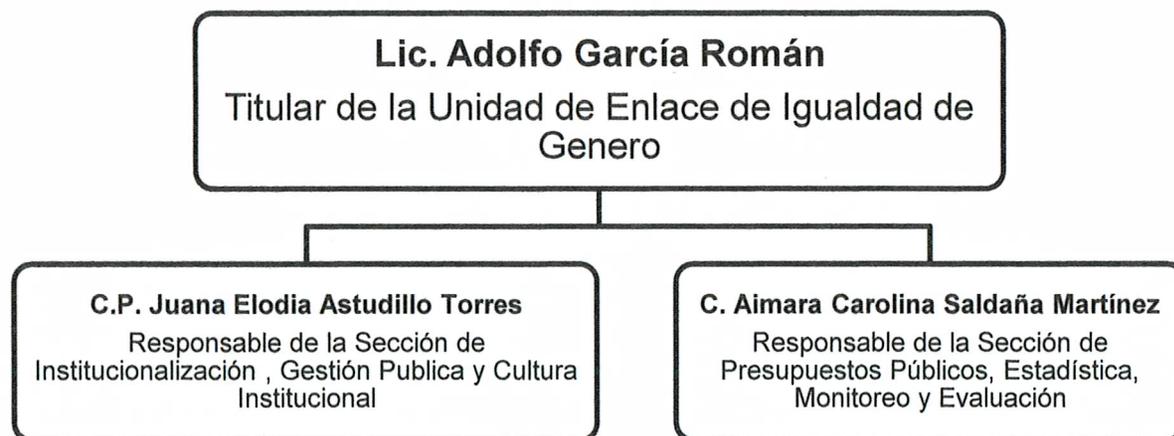
Satisfacer las necesidades de vivienda de la población chiapaneca, previendo el crecimiento ordenado de los asentamientos humanos a través de acciones que promuevan la inversión y atracción de recursos, así como el fomento para el desarrollo integral de la vivienda y nuevos centros de población, mediante la planeación, institución, gestión y administración de los instrumentos legales y financieros que se requieran y con la participación comprometida, seria y profesional de todos los que integramos esta Institución.

Visión

Ser una institución sólida, socialmente responsable y capaz de planear, formular, desarrollar y ejecutar los programas de Vivienda en esta Entidad. Coadyuvando a elevar el nivel de vida de los chiapanecos.

Objetivo del Plan de Trabajo

El presente plan de trabajo se elabora, con el objetivo de ser una herramienta que permita ejecutar el mecanismo mediante el cual la Unidad de Igualdad de Género como área especializada, institucionalizará la transversalización de la perspectiva de género en la Promotora de Vivienda Chiapas, orientado a impulsar la cultura de igualdad entre los hombres y mujeres, permitiendo la consolidación institucional otorgando la certeza jurídica y preservando la convivencia pacífica al interior de la Institución a través de mecanismos, que fomentan el derecho humano y la cultura legal.



Marco normativo

Decreto de Creación de la Promotora de Vivienda Chiapas, publicado en el periódico oficial 204 Tomo III, de fecha 16 de diciembre del año 2009.

Decreto por el que se establecen la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado en el periódico oficial número 136 de fecha 11 de noviembre de 2020.

Acta de Instalación de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Promotora de Vivienda Chiapas, de fecha 24 de febrero de 2021.

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto ¹	de	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	Comodidad Tranquilidad Seguridad Higiene Productividad Privacidad	Afecta la privacidad Se afecta la higiene Genera estrés Preocupación Afecta la productividad	Es importante un baño independiente	Comodidad Tranquilidad Seguridad Higiene Productividad Privacidad	Seguridad Confianza Comodidad Integración	Excluido
		Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad Comodidad	Preocupación Incomodidad Higiene	No tan importante		Higiene	Preocupación
		Dispensador de agua	Salud Productividad	Falta de Productividad Estrés Recursos personal	Salud Productividad	Falta de Productividad Estrés Recursos personal	Salud Productividad	Falta de Productividad
		Falta de espacio de comedor para personal	Seguridad Ambiente laboral positivo Tranquilidad	Afecta la tranquilidad Uso de lavabos de los baños	Seguridad Ambiente laboral positivo Tranquilidad	Afecta la tranquilidad Uso de lavabos de los baños	Seguridad Ambiente laboral positivo Tranquilidad	Afecta la tranquilidad Uso de lavabos de los baños

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



**Promotora de Vivienda Chiapas
Plan de Igualdad de Género 2023-2024**



	Estacionamiento para el personal	Seguridad Tranquilidad Economía	Inseguridad personal Problemas económicos Ansiedad	Seguridad Tranquilidad Economía	Inseguridad personal Problemas económicos Ansiedad	Seguridad Tranquilidad Economía	Inseguridad personal Problemas económicos Ansiedad
	Elevador	Seguridad Accesibilidad a las áreas Inclusión Tranquilidad laboral	Molestia Descontento Discriminación Sin acceso a los servicios de la Institución	Seguridad Accesibilidad a las áreas Inclusión Tranquilidad laboral	Molestia Descontento Discriminación Sin acceso a los servicios de la Institución	Seguridad Accesibilidad a las áreas Inclusión Tranquilidad laboral	Molestia Descontento Discriminación Sin acceso a los servicios de la Institución
	Vehículos	Disponibilidad para comisiones Seguridad Confianza Contenta	Sin disponibilidad para comisiones Inseguridad Desconfianza Descontento	Disponibilidad para comisiones Seguridad Confianza Contenta	Sin disponibilidad para comisiones Inseguridad Desconfianza Descontento	Disponibilidad para comisiones Seguridad Confianza Contenta	Sin disponibilidad para comisiones Inseguridad Desconfianza Descontento
Económicos	Bono el día de la madre	Estimulo día de la madre	Bienestar Reconocimiento Tranquilidad	Fomenta la desigualdad	N/A	N/A	Bienestar Reconocimiento Tranquilidad
	Contratación personal de limpieza	Higiene Seguridad Buen ambiente laboral Salud personal	Enfermedades Inseguridad Ansiedad Suciedad	Higiene Seguridad Buen ambiente laboral Salud personal	Enfermedades Inseguridad Ansiedad Suciedad	Higiene Seguridad Buen ambiente laboral Salud personal	Enfermedades Inseguridad Ansiedad Suciedad
	Viáticos	Armonía laboral Seguridad Confianza Disponibilidad	Descontento Desconfianza Inseguridad No disponibilidad	Armonía laboral Seguridad Confianza Disponibilidad	Descontento Desconfianza Inseguridad No disponibilidad	Armonía laboral Seguridad Confianza Disponibilidad	Descontento Desconfianza Inseguridad No disponibilidad



Promotora de Vivienda Chiapas
Plan de Igualdad de Género 2023-2024



	Falta de guardería infantil	Seguridad Confianza Economía estable Estabilidad Tranquilidad	Desestabilidad Traslado Horario Tardío Inseguridad Preocupación Gasto Económico	Seguridad Confianza Economía estable Estabilidad Tranquilidad	Desestabilidad Traslado Horario Tardío Inseguridad Preocupación Gasto Económico	Seguridad Confianza Economía estable Estabilidad Tranquilidad	Desestabilidad Traslado Horario Tardío Inseguridad Preocupación Gasto Económico
Sociales	Eventos recreativos como fútbol y torneos	Bienestar Armonía	Salir de la cotidianidad Falta de integración Falta de productividad	Bienestar Armonía	Cotidianidad Falta de integración Falta de productividad	Bienestar Armonía	Cotidianidad Falta de integración Falta de productividad
	Servicio médico interno	Seguridad Confianza Bienestar laboral Atención inmediata	Inseguridad Descontento Malestar laboral Atención tardía Falta de medicamentos	Seguridad Confianza Bienestar laboral Atención inmediata	Inseguridad Descontento Malestar laboral Atención tardía Falta de medicamentos	Seguridad Confianza Bienestar laboral Atención inmediata	Inseguridad Descontento Malestar laboral Atención tardía Falta de medicamentos
	Festejo de cumpleaños o evento personal con	Ambiente laboral Trabajo en equipo Empatía	Apatía Discriminación Tensión laboral Indiferencia	Ambiente laboral Trabajo en equipo Empatía	Apatía Discriminación Tensión laboral Indiferencia	Ambiente laboral Trabajo en equipo Empatía	Apatía Discriminación Tensión laboral Indiferencia
Políticos	Eventos institucional como entrega de escrituras, viviendas, etc.	Reconocimiento Crecimiento en el campo laboral Visualización	Falta de reconocimiento de su aportación participación. Se refuerzan los roles de género	Reconocimiento Crecimiento en el campo laboral	Falta de oportunidad Falta de reconocimiento o en el campo laboral	Reconocimiento Crecimiento en el campo laboral	Falta de oportunidad Falta de reconocimiento en el campo laboral



			Falta de reconocimiento en el campo laboral				
	Falta de derechos laborales (pensión)	Tranquilidad Empatía Seguridad económica	Coraje Tristeza Inseguridad para la vejez Estrés laboral Apatía Tensión laboral Desapego laboral	Tranquilidad Empatía Seguridad económica	Coraje Tristeza Inseguridad para la vejez Estrés laboral Apatía Tensión laboral Desapego laboral	Tranquilidad Empatía Seguridad económica	Coraje Tristeza Inseguridad para la vejez Estrés laboral Apatía Tensión laboral Desapego laboral

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 ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Levantamiento de la Cedula Única de Información Socioeconómico	Otorgamiento Para apoyos en mejoramiento de vivienda, para mejorar su calidad de vida habitacional a través de la entrega de paquetes de materiales	Que no cumpla con los requisitos para el otorgamiento del beneficio al no acreditar la posesión de la tierra y/o vivienda	Otorgamiento Para apoyos en mejoramiento de vivienda, para mejorar su calidad de vida habitacional a través de la entrega de paquetes de materiales Generalmente siempre cumplen con los requisitos, ya que son poseionarios de la tierra y/o vivienda	Que no cumpla con un requisito formal o documentos generales, mas no del documento de posesión.	No se emite una discriminación en el registro	No existe un campo para distinguir el género del beneficiario

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



	Verificaciones de los Programas en materia de vivienda y desarrollo urbano	Garantizar la asignación directa del beneficio	Ser utilizadas como fachada para la obtención del beneficio	Garantizar la asignación directa del beneficio	Ninguno	Garantizar la asignación directa del beneficio	El no reconocimiento del beneficio por que la normatividad no regula la hipótesis de dichas personas como beneficiarias
Económicos	Comercialización de nuevos créditos	Factibilidad para la adquisición de un patrimonio	Las reglas de operación de los créditos no tienen perspectiva de género lo que implica que los pocos beneficios que existen en la comercialización de vivienda sea menor para las mujeres.	Factibilidad para la adquisición de un patrimonio	El beneficiario no cumpla con los requisitos para la viabilidad del crédito	Las reglas de operación de los créditos no tienen perspectiva de género (dependiente económico),	Las reglas de operación de los créditos no tienen perspectiva de género.
	Convenios de colaboración con desarrolladores de vivienda	Dotar de una vivienda digna	Reflejar buro de Crédito	Dotar de una vivienda digna	Reflejar buro de Crédito	Dotar de una vivienda digna	Reflejar buro de Crédito
	Disponibilidad de Recursos	Apoyo a los programas de vivienda Salubridad familiar Vivienda digna	Falta de programas de vivienda como mejoras o construcción Enfermedad en integrantes de la familia	Apoyo a los programas de vivienda Salubridad familiar Vivienda digna	Falta de programas de vivienda como mejoras o construcción Enfermedad en integrantes de la familia	Las reglas de operación no tienen perspectiva de género	Falta de programas vivienda con perspectiva de género



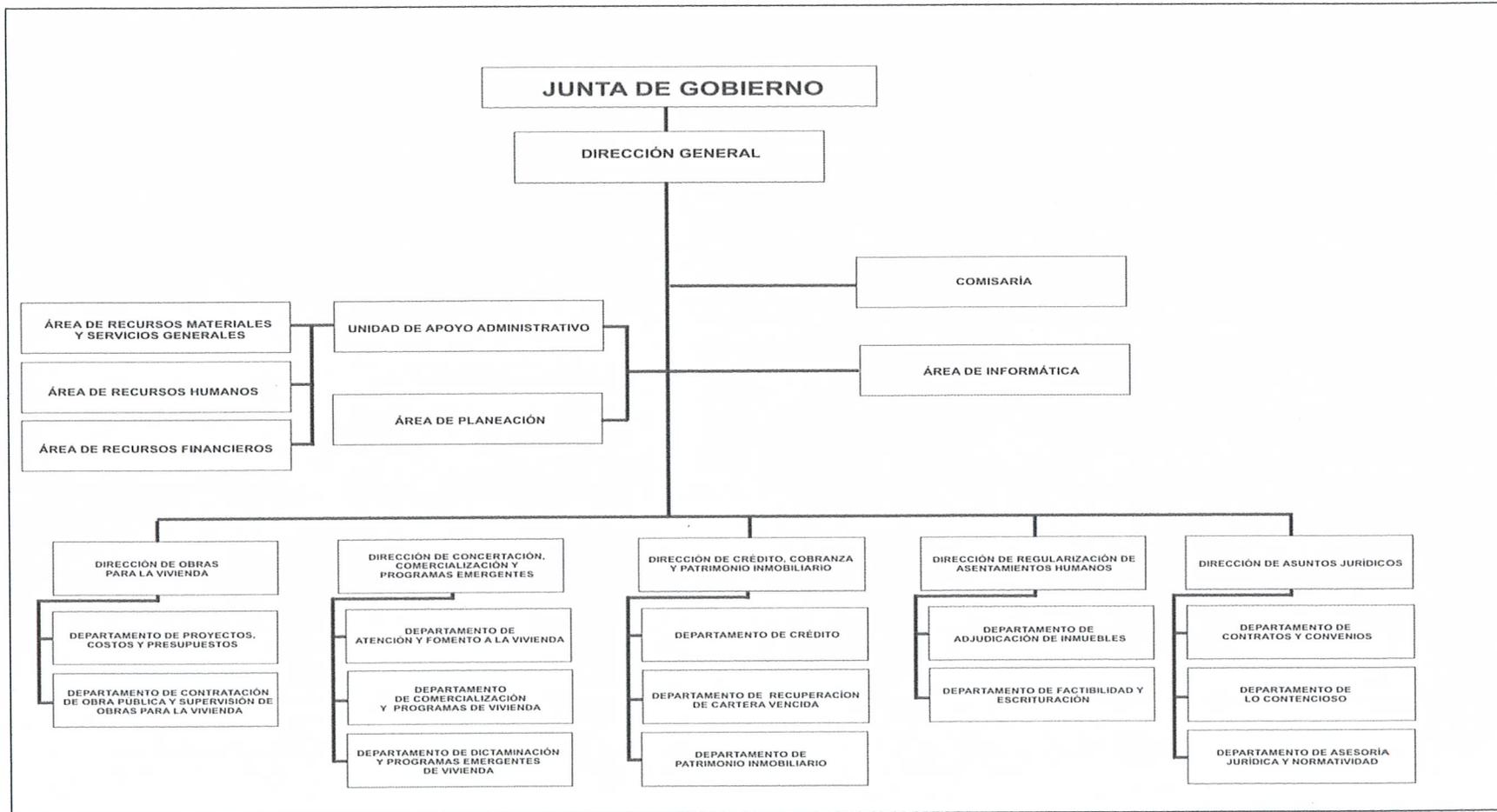
	Programa de Regularización de la tenencia de la tierra	Dotar de certeza jurídica a través de la escritura pública dotar de certeza jurídica a través de la escritura pública de una vivienda o lote e una vivienda o lote	La beneficiaria deberá de realizar los pagos y trámites de derechos ante las instancias tributarias.	Dotar de certeza jurídica a través de la escritura pública de una vivienda o lote	El beneficiario deberá de realizar los pagos y trámites de derechos ante las instancias tributarias.	Dotar de certeza jurídica a través de la escritura pública de una vivienda o lote	El o la beneficiaria deberá realizar los pagos y trámites de derechos ante las instancias tributarias.
Sociales	Programas emergentes en materia de vivienda	Ser atendidas por la afectación de la emergencia	No ser ingresadas en el padrón por no ser jefas de familia	Ser atendidos por la afectación de la emergencia	No ser ingresados en el padrón debido a no paso el proceso de verificación	Ser atendidas y atendidos por la afectación de la emergencia	No ser ingresadas e ingresados en el padrón por falta de reconocimiento de su género que la normatividad requiere.
	Padrón de solicitud de viviendas	Ser considerada para dotar de una vivienda digna	Excluir por no ser jefa de familia	Ser considerado para dotar de una vivienda digna	No cumplir con los requisitos	Ser considerada o considerado para dotar de una vivienda digna	Por falta de reconocimiento de su género que la normatividad establece



Políticos	Generar convenios de colaboración con la federación y los municipios, respecto a la regularización de tierra	Mayor apertura para ser beneficiadas con los Programas de Vivienda	No ser visible el acceso a una vivienda por no ser jefa de familia	Mayor apertura para ser beneficiados con los Programas de Vivienda	No ser consideradas dentro de los Programas de Vivienda	Mayor apertura para ser beneficiados con los Programas de Vivienda	Por falta de reconocimiento de su género que la normatividad requiere.
	Se requiere una política transversal con perspectiva de género en los programas de vivienda	Empatía con los programas de vivienda	Desconocimiento Falta de interés Apatía	N/A	Desconocimiento Machismo Sentirse mas fuerte o el que todo lo puede Falta de interés	Terne un mejor acceso total a los programas de vivienda con perspectiva de género haciéndolos visibles	Falta de visibilidad por una política patriarcal Discriminación social, por no ser jefe o jefa de familia o cabeza de familia

Ejercicio 2. Mapa social

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





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

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpeza de los espacios institucionales	X	
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales	X	X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales		X
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	
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales		X
Asistentes particulares	X	X
Asesor		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
Comité de adquisiciones	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos	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	X	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:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumisa 2. Subordinada (acatar lo que l hombre diga) 3. Débil 4. Administradora del hogar (lavar ropa, cocinar, entre otros) 5. Rol reproductivo (ser madre) 6. Cuidado de las personas 7. Ocupar espacios públicos de roles de subordinación (secretaria, telefonista, recepcionista) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dominación 2. Dar ordenes 3. Fuerte 4. Proveedor del hogar 5. Rol reproductivo (Ser padre) 6. Dar responsabilidades 7. Ocupar espacios públicos de roles de superiores (director, jefe, presidente)



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
Toma de decisiones		X
Migración por falta de oportunidades laborales	X	X
Migración por falta de vivienda	X	X
Elaboración de alimentos	X	
Beneficio de programas sociales (vivienda)		X
Organización de la comunidad		X
Atención de emergencia	X	

Ejercicio 4. 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	X	Herramientas de trabajo	Herramientas de trabajo	Pocas mujeres son titulares de las unidades de informáticas	Tienen más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales		X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por que no cumplen con la normatividad de acuerdo al género	Están mejor entrenados para su mantenimiento
Aires acondicionados	X	X	X	X	Comodidad Tranquilidad	Comodidad Tranquilidad	Ambos tienen la posibilidad	Ambos tienen la posibilidad
Vales de gasolina	X	X	X	X	Comodidad Tranquilidad	Comodidad Tranquilidad	Ambos tienen la posibilidad	Ambos tienen la posibilidad

³ 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

Mobiliario o Equipo	X	X		X	Herramientas de trabajo	Herramientas de trabajo	Se distribuye en igualdad de oportunidad de acuerdo a la necesidad y funciones	Se distribuye en igualdad de oportunidad de acuerdo a la necesidad y funciones
Vacaciones	X	X	X	X	Convivencia con la familia Descanso Desesteres	Convivencia con la familia Descanso Desesteres	Para ambos sin distinción de género	Para ambos sin distinción de género
Aguinaldo	X	X	X	X	Seguridad Tranquilidad Bienestar laboral	Seguridad Tranquilidad Bienestar laboral	Para ambos sin distinción de género	Para ambos sin distinción de género
Estímulo al personal (Día del burócrata)	X	X	X	X	Seguridad Tranquilidad Bienestar laboral	Seguridad Tranquilidad Bienestar laboral	Para ambos sin distinción de género	Para ambos sin distinción de género

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

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

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tierra y Vivienda	X	X		X	Poder generar mejoras a la vivienda y mejorar las condiciones de salud	Poder generar mejoras a la vivienda y mejorar las condiciones de salud	El control lo tiene la fuente de <u>financiamiento</u> al establecer las condiciones del beneficio.	
Paquetes de materiales	X	X	X	X	Mejorar la calidad de vida habitacional	Mejorar la calidad de vida habitacional	El control deriva de acuerdo al <u>padrón</u> de beneficiarios del programa	

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

Escritura publica	X	x	x	x	Dotar con certeza jurídica de un patrimonio familiar	Dotar con certeza jurídica de un patrimonio familiar	Lo tienen los beneficiarios a través del pago de derechos ante las instancias correspondientes
Créditos	x	x	x	x	Adquisición de un patrimonio a través de un crédito	Adquisición de un patrimonio a través de un crédito	Lo tienen los beneficiarios a través del crédito aprobado con la factibilidad de pago.

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.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participativas en levantamiento de cédulas ingreso de los programas. 2. Son fundamentales en la toma de decisiones respecto a los programas. 3. Coordinadoras en acciones de preparación de programas. 4. Ocupan puestos a nivel altos. 5. Integran a los diferentes órganos colegiado internos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dan seguridad en campo en levantamiento de cédulas de ingreso de los programas. 2. Son fundamentales en la toma de decisiones respecto a los programas. 3. Ocupan de puestos a nivel altos. 4. Integran a los diferentes órganos colegiado internos.

Reflexionemos.....

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

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

R: Si, debido a la falta de aplicación a los programas con perspectiva de género.

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

R: Ambos, ya que no existe la perspectiva de género.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

R: Que los programas están destinados a jefes o jefas de familia.

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

R: No.

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

R: A las mujeres por no ser jefas de familia o no contar con un patrimonio propio, así como también la cultura arraigada al hombre.

R: A los Hombres por no ser jefes de familia o no contar con un patrimonio propio, no ser miembro de la comunidad o localidad.

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

R: La cultura.

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

R: Discriminación sociocultural.

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

R: La falta de patrimonio propio o no ser parte de la comunidad o localidad, en el caso de las mujeres por el simple hecho de ser mujer, no puede tomar decisiones.

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

R: Realizando cambios a los Decretos, Manuales y Lineamientos internos con perspectiva de género.

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

R: La implementación o inclusión de la perspectiva de género, como respecto a la igualdad de los derechos humanos.

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

R: Considerar los espacios de alto nivel hacia las mujeres o la comunidad LGBTTTT+.

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

R: El respeto al género sin discriminación.

Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Garantizar el respeto al derecho de igualdad entre Hombres y Mujeres en la Entidad
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s Presupuestario/s	026 programa de vivienda
4	Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
		Objetivo.- Incrementar la planeación, formulación, desarrollo y ejecución de programas tendientes a subsanar las necesidades de vivienda de las familias Chiapanecas.
3	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Traversal	Igualdad de género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2.1	Desarrollo Social Integral
	Política Pública 2.1.2	Sociedad con bienestar
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género

Programa Estatal de Igualdad, Inclusión y Transversalidad de Género 2020-2024		
4	Objetivo prioritario	4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
5	Eje estratégico	4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la no discriminación y la violencia contra las mujeres
6	Líneas de acción	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 en las 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.

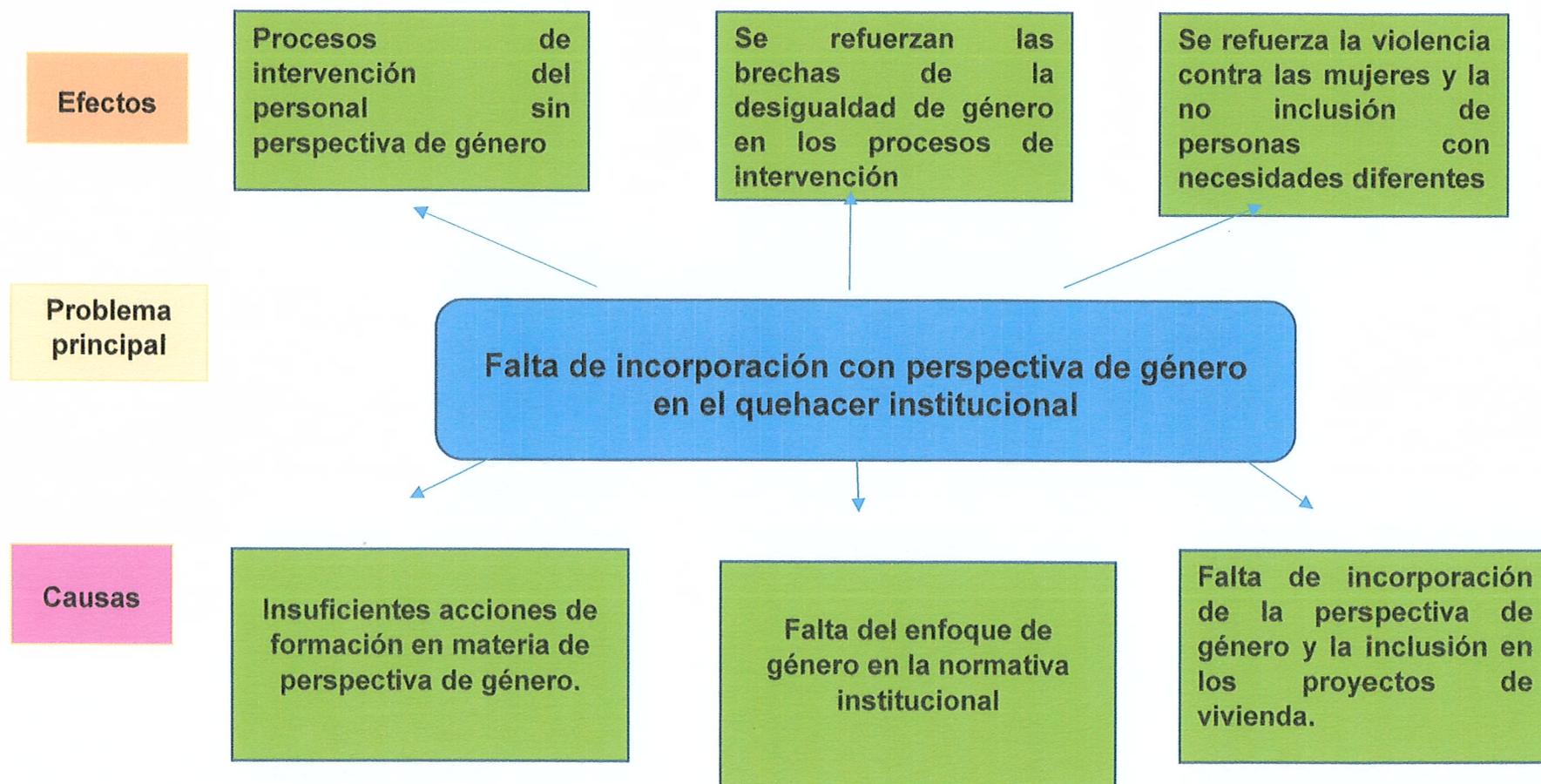
Propósito institucional: Ser una Entidad que garantice y respete los derechos de igualdad entre los hombres y las mujeres que la integran.

Descripción del proyecto: *El proyecto estará integrado por acciones institucionales tendentes a promover la igualdad de género entre hombres y mujeres de la Entidad.*

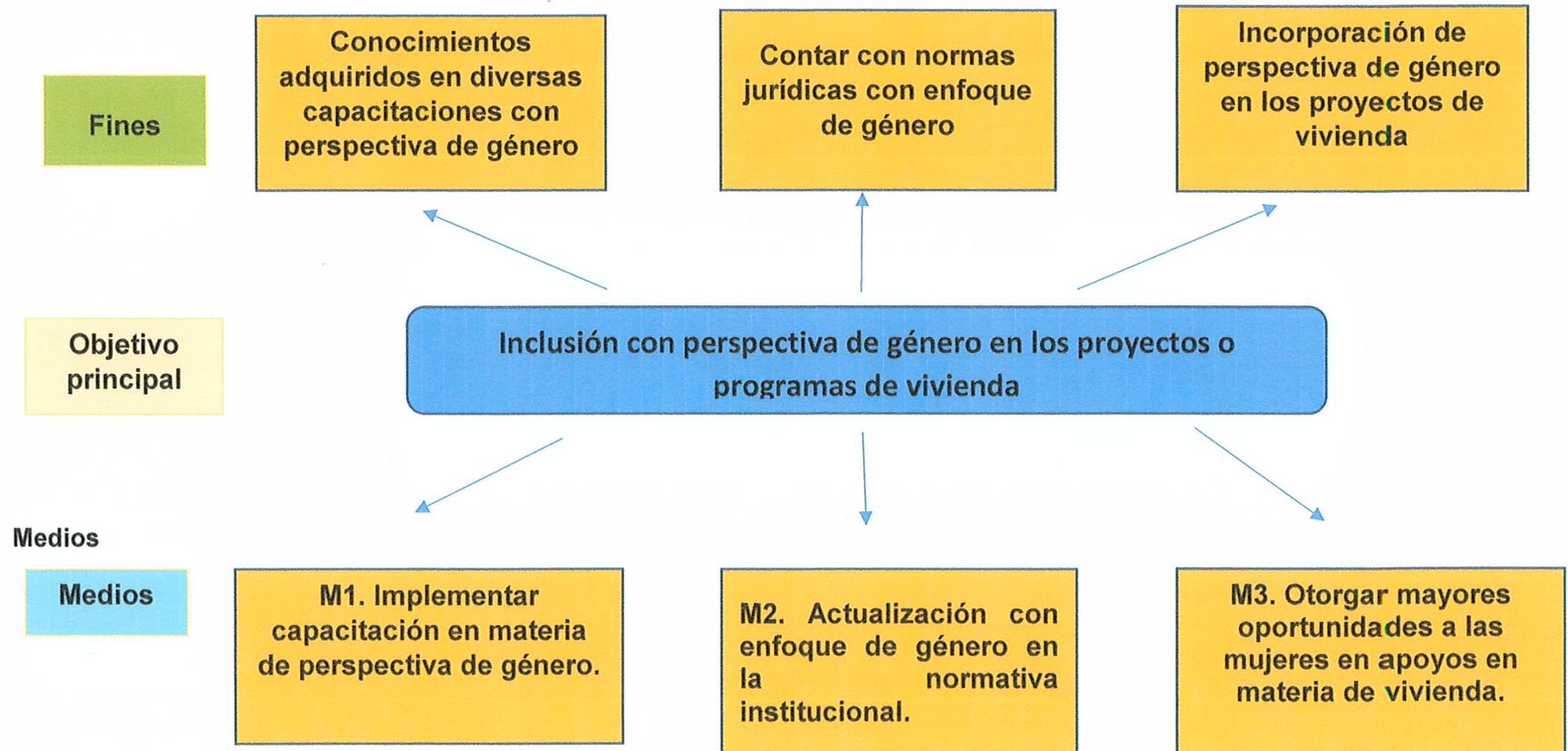
Objetivo.-

Fortalecer la perspectiva de género entre las y los servidores públicos que la integran e incorporando las necesidades en los instrumentos de planeación, programación y presupuestarios e impactando a la política transversal de igualdad de género. Cumpliendo con el Programa Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Árbol de problemas:



Árbol de objetivos:



Árbol de problemas: Falta de incorporación con perspectiva de género en el quehacer institucional

C	INSUFICIENTES CAPACITACIONES EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO
E	CARENCIA DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO
C	FALTA DE DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN E LA ENTIDAD
E	BAJA SENSIBILIDAD PARA COMPRENDER Y RECONOCER LA EQUIDAD DE GÉNERO
C	VINCULACIÓN INSTITUCIONAL LIMITADA PARA FORTALECER A INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
E	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO CARENTE EN EL ORGANISMO PÚBLICO

Árbol de objetivos: *Inclusión con perspectiva de género en los proyectos o programas de vivienda*

M	IMPLEMENTAR CAPACITACIÓN EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO
F	CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN DIVERSAS CAPACITACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
M	ACTUALIZACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NORMATIVA INSTITUCIONAL.
F	CONTAR CON NORMAS JURÍDICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO
M	OTORGAR MAYORES OPORTUNIDADES A LAS MUJERES EN APOYOS EN MATERIA DE VIVIENDA
F	INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE VIVIENDA

Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	<i>Fortalecer la perspectiva de género entre las y los servidores públicos que la integran e incorporando las necesidades en los instrumentos de planeación, programación y presupuestarios e impactando a la política transversal de igualdad de género. Cumpliendo con el Programa Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres.</i>

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa num./den	Cantidad num./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	<i>Contribuir a promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, mediante acciones de promoción de inclusión social</i>	<i>Porcentaje de acciones de promoción respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres</i>	<i>Número de acciones de promoción realizadas/Total de acciones de promoción programadas</i>	<i>2,834/2,834</i>	<i>100%</i>	<i>Estratégico/Eficacia</i>	<i>Acción</i>	<i>Oficios y/o memorándums. Fotografías</i>	<i>Las personas se interesan en los temas respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres</i>
Propósito	<i>Servidoras y servidores públicos fortalecidos en sus capacidades para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres</i>	<i>Porcentaje de servidoras y servidores públicos fortalecidos en perspectiva de género.</i>	<i>Numero de servidoras y servidores públicos fortalecidos / Total de servidoras y servidores públicos programados</i>	<i>2,834/2,834</i>	<i>100%</i>	<i>Estratégico/Eficacia</i>	<i>Servidoras y servidores públicos</i>	<i>Constancias Informe de impacto de los conocimientos fortalecidos</i>	<i>Las personas participan activamente en las capacitaciones respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres</i>



Componente 1	Capacitaciones en materia de igualdad de género realizadas	Porcentaje de capacitaciones en material de igualdad de género	Numero de capacitaciones otorgadas / Total de capacitaciones programadas	02.00/02.00	100%	Gestión / Eficacia	Capacitación	Oficio de solicitud de capacitación (AIP) anual.	Las personas participan activamente en las capacitaciones respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres
Componente 2	Actualización del acervo normativo con enfoque de genero	Porcentaje de la actualización de acervo normativo	Numero de acervo normativo actualizado / Total de acervo normativo programado	3.00/3.00	100%	Gestión / Eficacia	Documento	Acervo normativo actualizado Publicación en el periódico oficial	Los programas, proyectos y acciones se realizan desde un Marco actualizado con enfoque de género
Componente 3	Entrega de paquetes materiales programas emergentes realizada	Porcentaje de paquetes materiales	Número de paquetes entregados/Total de paquetes programados	2,832/2,832	100%	Gestión / Eficacia	Paquete	Certificados de entrega-recepción	Las personas beneficiadas hacen buen uso de los recursos recibidos
Actividad 1.1	Realización de diplomado en materia de igualdad de género	Porcentaje de diplomado en materia de igualdad de género	Número de diplomado realizado/ Total de diplomado programado	01.00/01.00	100%	Gestión / Eficacia	Diplomado	Constancia de Diplomado	Las personas aplican los conocimientos adquiridos respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres



Promotora de Vivienda Chiapas
Plan de Igualdad de Género 2023-2024



<p>Actividad 1.2</p>	<p>Realización de certificación de la ECO 539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género</p>	<p>Porcentaje de certificación en materia de igualdad de género</p>	<p>Numero de certificación realizada/ Total de certificación programada</p>	<p>01.00/01.00</p>	<p>100%</p>	<p>Gestión / Eficacia</p>	<p>Certificación</p>	<p>Constancia de Certificación</p>	<p>Las personas aplican los conocimientos adquiridos respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres</p>
<p>Actividad 2.1</p>	<p>Realización de Mesas de trabajo para la actualización del acervo normativo</p>	<p>Porcentaje de reuniones de mesas de trabajo para actualización de acervo normativo</p>	<p>Numero de reuniones para mesas de trabajo realizadas/Total de reuniones para mesas de trabajo programadas</p>	<p>1.00/1.00</p>	<p>100%</p>	<p>Gestión / Eficacia</p>	<p>Documento</p>	<p>Lista de asistencia, minuta de trabajo</p>	<p>Los programas, proyectos y acciones se aplican desde un Marco actualizado con enfoque de género</p>
<p>Actividad 2.2</p>	<p>Realización de gestiones para la validación y publicación del acervo normativo</p>	<p>Porcentaje de gestiones para actualización de acervo normativo</p>	<p>Numero de gestiones realizadas/Total de gestiones programadas</p>	<p>3.00/3.00</p>	<p>100%</p>	<p>Gestión / Eficacia</p>	<p>Reunión</p>	<p>Oficios y documentos de gestión</p>	<p>Los programas, proyectos y acciones se realizan desde un Marco actualizado con enfoque de género</p>
<p>Actividad 3.1</p>	<p>Levantamiento de cédulas de afectación para la entrega de paquetes de material</p>	<p>Porcentaje de cédulas de afectación realizadas</p>	<p>Numero de cédulas de afectación realizadas/Total de cédulas de afectación programadas</p>	<p>2,832/2,832</p>	<p>100%</p>	<p>Gestión / Eficacia</p>	<p>Cédula</p>	<p>Informe de levantamiento de cédulas</p>	<p>Las personas beneficiadas hacen buen uso de los recursos recibidos</p>



Promotora de Vivienda Chiapas
Plan de Igualdad de Género 2023-2024



<p>Actividad 3.2</p>	<p><i>Realización de gestiones para obtención de recursos para la adquisición de los paquetes de materiales.</i></p>	<p><i>Porcentaje de gestiones para obtención de recursos realizada</i></p>	<p><i>Numero de gestiones realizadas/Total de gestiones programadas</i></p>	<p>1.00/1 .00</p>	<p>100%</p>	<p><i>Gestión / Eficacia</i></p>	<p><i>Reunión</i></p>	<p>Oficios y documentos de gestión</p>	<p><i>Se cuenta con los recursos gestionados para la entrega de los paquetes de materiales</i></p>
---------------------------------	--	--	---	-----------------------	-------------	----------------------------------	-----------------------	--	--



Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ⁵	Descripción cualitativa	Trimestral					Línea base
					Núm./denom.	Cantidad total	1er	2do.	3er.	
1	1	Fin	Porcentaje de acciones de promoción respecto a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres	Número de acciones de promoción realizadas/Total de acciones de promoción programadas	2,834	2832	02	0	0	2023/2834
1	1	Propósito	Porcentaje de servidoras y servidores públicos fortalecidos en perspectiva de género.	Numero de servidoras y servidores públicos fortalecidos / Total de servidoras y servidores públicos programados	2,834	2832	02	0	0	2023/2834

⁵ Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)



**Promotora de Vivienda Chiapas
Plan de Igualdad de Género 2023-2024**



1	1	Componente	Porcentaje de capacitaciones en material de igualdad de género	Numero de capacitaciones otorgadas / Total de capacitaciones programadas	02	0	2	0	0	2023/02
2	2	Componente	Porcentaje de la actualización de acervo normativo	Numero de acervo normativo actualizado / Total de acervo normativo programado	03	0	0	0	3	2023/03
3	3	Componente	Porcentaje de paquetes materiales	Número de paquetes entregados/Total de paquetes programados	2,832	2.832	0	0	0	2023/2832
1	1	Actividad	Porcentaje de diplomado en materia de igualdad de género	Número de diplomado realizado/ Total de diplomado programado	01	0	1	0	0	2023/01
1	2	Actividad	Porcentaje de certificación en materia de igualdad de género	Numero de certificación realizada/ Total de certificación programada	01	0	1	0	0	2023/01



Promotora de Vivienda Chiapas
Plan de Igualdad de Género 2023-2024



2	1	Actividad	Porcentaje de reuniones de mesas de trabajo para actualización de acervo normativo	Numero de reuniones para mesas de trabajo realizadas/Total de reuniones para mesas de trabajo programadas	03	0	0	0	3	2023/03
2	2	Actividad	Porcentaje de gestiones para actualización de acervo normativo	Numero de gestiones realizadas/Total de gestiones programadas	03	0	0	0	3	2023/03
3	1	Actividad	Porcentaje de cedulas de afectación realizadas	Numero de cedulas de afectación realizadas/Total de cedulas de afectación programadas	2,832	2,382	0	0	0	2023/2832
3	2	Actividad	Porcentaje de gestiones obtención de recursos realizada	Numero de gestiones realizadas/Total de gestiones programadas	01	1	0	0	0	2023/01

Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidoras y Servidores Públicos	2,834	Fem	1,743	X		X						
		Mas c.	1,091							X		

Actividad que determina la o el beneficiario. (Número de personas capacitadas que integran la Entidad)

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
E 03 Mujer Servidora Pública	1	Femenino		X		X				X		
E 04 Hombre Servidor Público	1	Masculino		X		X				X		

Actividad que determina la o el beneficiario. (Número de personas paquetes de materiales)

Tipo	Cantidad total	Genero	Zona		Origen de la población		Marginal				
			Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
I 01 En situación de pobreza (cabeza de familia Mujer)	1,742	Femenino	X		X				X		
I 02 En situación de pobreza (cabeza de familia Hombre)	1,090	Masculino	X		X				X		