



**SISTEMA CHIAPANECO
DE RADIO, TELEVISIÓN
Y CINEMATOGRAFÍA**

GOBIERNO DE CHIAPAS

**Plan de trabajo que incorpore la perspectiva de género y
contribuir a disminuir las brechas de desigualdad.**

SCHRTyC

**Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
Septiembre de 2021**



Introducción

Actualmente nos encontramos ante un cambio de paradigma en la comunicación como derecho, asimismo, la importancia de los medios de comunicación para coadyuvar los procesos de institucionalización y enfoque de género son parte de la política pública de la actual administración del Estado.

En este sentido, el Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía, en un trabajo conjunto con la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género, busca institucionalizar la perspectiva de género para encaminar acciones que permitan alcanzar la igualdad sustantiva, mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres. Sin embargo, a pesar de la fuerte incursión de las mujeres en los medios de comunicación, las acciones y el enfoque requiere de mayor visibilización, lo que significa la oportunidad de generar mecanismos para su participación activa.

De esta forma, el siguiente Plan de Trabajo, representa una acción afirmativa con dos enfoques: el primero relacionado con el quehacer propio del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía, que busca reconocer la importancia de generar contenidos audiovisuales y estrategias que tengan un impacto en el desarrollo de cambios sociales, que coadyuven a la disminución de estereotipos a la mujer, así como fortalecer la visión del mundo y los derechos que demandan, además de implementar acciones que fortalezcan la igualdad de género en la Institución.

El Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía, tiene como fin último contribuir a una sociedad más justa, más igualitaria y más segura para las mujeres.



Análisis de contexto institucional y análisis de género

Para la integración del Plan de trabajo que incorpore la perspectiva de género y contribuir a disminuir las brechas de desigualdad, se realizó un análisis del contexto institucional a través del cual se identificaron áreas de oportunidad dentro del clima organizacional y su perspectiva con la igualdad de género; así mismo se elaboró el análisis de género, que se aplicó para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de la problemática social, y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros. Este análisis se aplicó en la formulación de políticas públicas, para 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, planes y programas sobre la condición y posición social 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.

El desarrollo de los análisis previamente mencionados responde a preguntas claves que permiten esquematizar la situación que guarda la violencia y discriminación por género

Preguntas clave

- ¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?
- ¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?
- ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
- ¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
- ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
- ¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
- ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?



Análisis del contexto institucional

El buen juez, por su casa empieza, una de las estrategias más relevantes para la implementación de la transversalidad de género en las dependencias del gobierno del estado es la institucionalización de la igualdad de género al interior de las mismas, en este contexto, el Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía realizó un análisis del clima organizacional con perspectiva de género, donde se observó que las condiciones son equitativas y se distribuyen sin distinción de género, sexo, etnicidad, religión o por algún tipo de limitación en la actividad; para el caso de los aspectos salariales y laborales, estos se asigna de acuerdo a la reglamentación vigente y en función a las capacidades técnicas y administrativas del personal, si bien es cierto no existe paridad de género absoluta en todas las áreas, es importante señalar que gran parte del personal lleva varios años laborando en el Canal 10, y no podrían ser removidos para reducir la brecha de inequidad, ya que esto tendría un costo económico muy alto además de posibles afectaciones administrativas, aun así la alta dirección comprometida con las políticas de igualdad en el nivel gerencial se aplicó la paridad de género, además de contar con un Código. Cabe mencionar que en el presente ejercicio se han identificado áreas de oportunidad en cuanto el espacio físico que ocupa el estacionamiento exterior, que no cuenta con vigilancia o iluminación y pone en riesgo la integridad física y patrimonial de hombres y mujeres.

Por otro lado, con la finalidad de coadyuvar en los procesos de sensibilización y concientización de la transversalización de la igualdad de género, los conductores y locutores del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía, en los programas de radio y televisión, aplican de forma empírica protocolos de actuación que inhiben actitudes sexistas, machistas, discriminación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones y un lenguaje incluyente.



Oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución.

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a baño al interior de la institución	Tranquilidad Seguridad	Afecta la salud por contención Se entra en conflicto	Tranquilidad No relevante	Mayor Desplazamiento	Seguridad Confianza	Mayor Desplazamiento
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación	Higiene	No Relevante	Higiene	Preocupación
	Iluminación en diferentes áreas	Tranquilidad Seguridad	Inseguridad	No tan importante	Inseguridad	Tranquilidad Seguridad	Inseguridad
	Cámaras de video vigilancia	Seguridad Confianza	Desconfianza	Seguridad Confianza	No tan relevante	Seguridad Confianza	No tan relevante
	Rampas para discapacitados	Inclusión de Facilidad de movilidad	Incapacidad de acceso	Inclusión de Facilidad de movilidad	Incapacidad de acceso	Inclusión de Facilidad de movilidad	Incapacidad de acceso
	Vigilancia en estacionamiento	Seguridad Tranquilidad	Temor a ser asaltado o agredida sexualmente Pérdida patrimonial	Confianza	Temor a ser asaltado Pérdida patrimonial	Seguridad Tranquilidad	Temor a ser asaltado Pérdida patrimonial
	Acceso a comedor	Espacio digno Mayor salubridad	Daños al mobiliario y equipo Deterioro de	Espacio digno Mayor salubridad	mobiliario y equipo Deterioro de documentos	Espacio digno Mayor salubridad	mobiliario y equipo Deterioro de documentos

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



Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
			documentos de trabajo		de trabajo		de trabajo
	Acceso a lactario	Tranquilidad Comodidad Salubridad	Morbosidad Discriminación	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	Disponibilidad de garrafones de agua	Bienestar	Incomodidad	Bienestar	Incomodidad	Bienestar	Incomodidad
Económicos	Bonos del día de la madre	Mayor ingreso en el hogar	Inestabilidad de ingresos Inconformidad	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	Paridad en áreas administrativa	Reconocimiento a la igualdad de género	Poca oportunidad de desarrollo	Reconocimiento a la igualdad de género	Poca oportunidad de desarrollo	Reconocimiento a la igualdad de género	Poca oportunidad de desarrollo
Sociales	Reconocimiento a los pueblos indígenas	Inclusión cultural	Marginación por origen	Inclusión cultural	Marginación por origen	Inclusión cultural	Marginación por origen
Políticos	Afiliación política	Participación en la vida política	Discriminación por afinidad	Participación en la vida política	Discriminación por afinidad	Participación en la vida política	Discriminación por afinidad



Análisis de género y su aplicación en proyectos institucionales

Somos el medio de comunicación público en Chiapas, con una cobertura poblacional del 65.49%, a través de una estación emisora y tres repetidoras de televisión mediante el canal 10.1 (señal abierta y por cable), y un alcance del 84.97% de la población, a través de las 11 radiodifusoras que integran la Red Radio Chiapas. Acorde con la función social de los medios de comunicación, nuestra programación de radio y televisión difunde calidad de contenidos, veracidad informativa y pluralidad política, social y cultural.

Asimismo, el SCHRTyC contribuye al Objetivo 1.2.04.01. Fortalecer la participación social en la vigilancia de las acciones de gobierno y al Objetivo 4.2.03.01. Mejorar la infraestructura de conectividad territorial, del Plan Estatal de Desarrollo de Chiapas. Respecto a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) se encuentra alineado al Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles; en específico a la Meta 05. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas, y la meta 10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales, adicionalmente de manera implícita contribuye al cumplimiento del Objetivo 5: Igualdad de género, Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, todo esto a través de promocionales y programas con contenidos alineados a temas de violencia de género y discriminación que orientan a la ciudadanía respecto a la igualdad de género.



Identificación de proyectos con hombres y mujeres

Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Violencia de género e intrafamiliar	Sin beneficios	Lesiones Feminicidio Daño psicológico	Sin beneficios	Cárcel Desintegración familiar	Sin beneficios	Discriminación Violencia física Suicidio
Económicos	Segregación laboral por género	Sin beneficio	Remuneraciones poco lucrativas Pocas oportunidades de desarrollo personal	Mejores oportunidades de trabajo Sueldos mejor pagados	Discriminación	Sin beneficio	Discriminación
	Sexualización de la mujer en el ámbito laboral	Sin beneficio	Acoso y hostigamiento sexual	No aplica	Incentiva la morbosidad y el acoso y hostigamiento sexual	No aplica	No aplica
Sociales	Embarazo no deseado	Sin beneficio	Bajo desarrollo personal Muerte materna Abandono escolar	Sin beneficio	Deserción escolar Migración Acceso a empleos poco remunerados	No aplica	No aplica
	Privación de la libertad por cuestiones de	Sin beneficio	Maltrato psicológico Violencia física	Sin beneficio	Maltrato psicológico Violencia física	Sin beneficio	Maltrato psicológico Violencia física

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

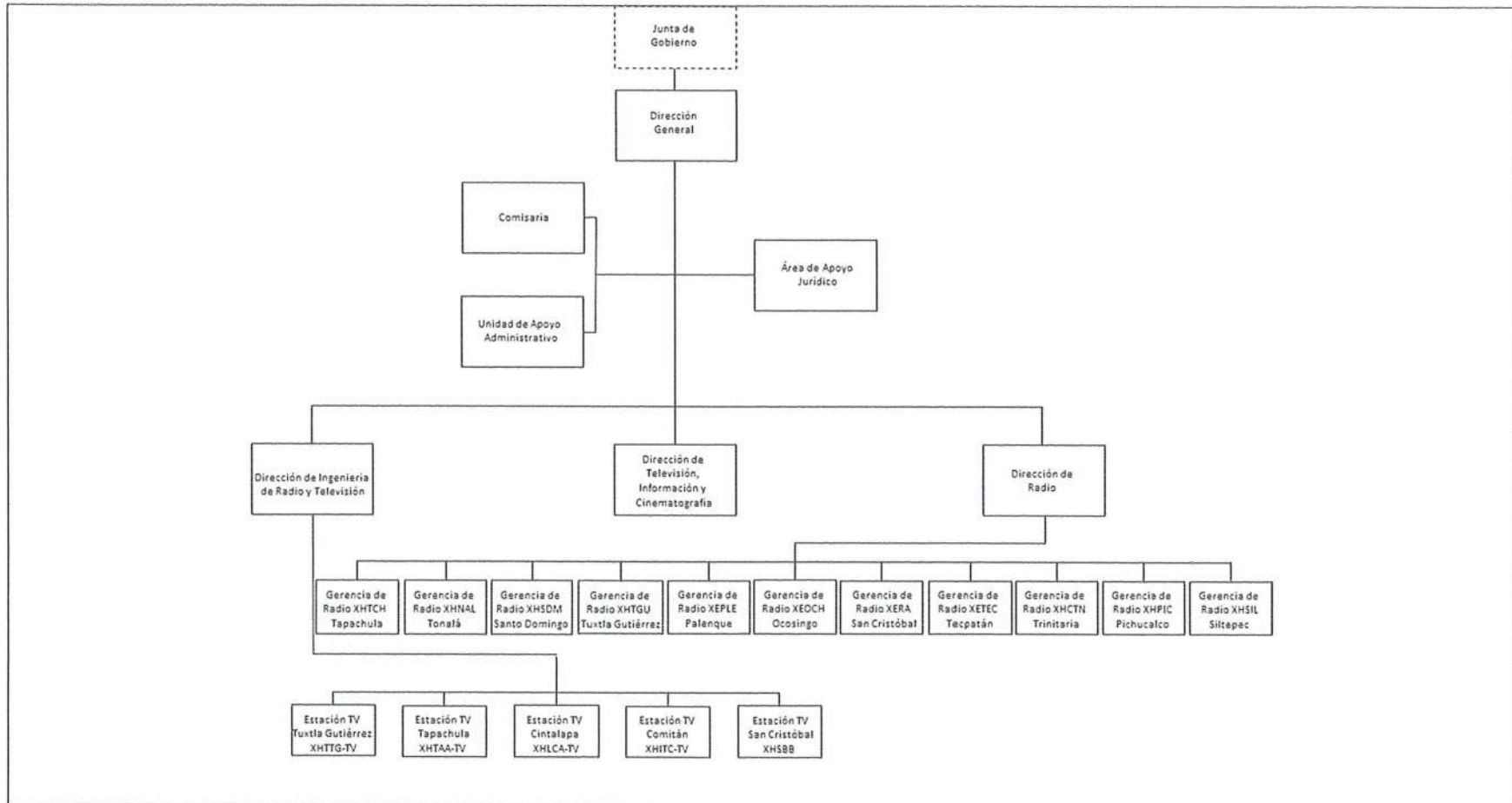


Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	genero		Abuso sexual Distanciamiento social		Distanciamiento social		Abuso sexual Distanciamiento social
Políticos	Participación de la mujer en la vida política	Incrementa la paridad de género Mayor Participación en cargos de elección popular	Violencia política en razón de género Coerción en igualdad política	Mayores posibilidades de participación	Uso de juanitas	Acceso a la vida política	Discriminación



Mapa social

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





Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendarios de ejecución de gastos		X
Vigilancia y seguridad de las institucionales		X
Planear la actividad de la institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
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
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales		X
Asistentes particulares	Na	Na
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
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones		X
Control de recursos financieros	X	X



Control y asignación de presupuestos públicos	X	X
Decisiones en el subcomité sectorial	X	X
Integrar y revisar cuenta publica	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X



Roles productivos y reproductivos en la sociedad

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:
Limpieza Lavar Planchar Comida Realizar las compras del Super Madre Monja Conyugue Administrar el hogar Hacer tareas de los niños Cuidar a la familia por enfermedad Asistente Secretaria Vendedora Educatora	Proveer para los gastos del hogar Pagar los servicios Mantenimiento en casa Mecánico Llevar a los hijos a las actividades Coordinar las actividades del hogar Pastor Cura Constructor Transportista Agricultor



Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

Actividades	Mujeres	Hombres
Servicios sociales		
Enfermeras	X	
Trabajadora social	X	
Fisioterapeuta	X	
Psicólogas	X	
Siquiatra	X	
Maestra-educadora	X	
Restaurantes y servicios de alojamiento		
Hostes	X	
Mesera	X	
Cajera		
Cocinera	X	
Lavaplatos	X	
Recepcionista	X	
Recamarera	X	
Lavandera	X	
Planchadora	X	
Modista	X	
Comercio		
Vendedora	X	
Degustadora	X	
Demostradora	X	
Cajeras	X	
Afanadora	X	
Edecán		
Servicios profesionales, financieros y corporativos		X
Contador		X
Administrador de Empresas		X
Ingeniero		X
Abogado		X
Medico		X



Gobierno y organismos internacionales		
Secretario		X
Director General		X
Director		X
Jefe de Unidad		X
Jefe de Departamento		X
Jefe de Oficina		X
Coordinador		X
Industria manufacturera		
Director		X
Gerente		X
Coordinador		X
Jefe de Turno		X
Jefe de línea o proceso		X
Industria extractiva y de la electricidad		
Electricista		X
Minero		X
Superintendente		X
Ingeniero geólogo		X
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento		
Ingeniero en sistemas		X
Ingeniero Electrónico		X
Chofer		X
Cartero		X
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca		X
Agricultor		
Apicultor		X
Ganadero		X
Pescador		X
Cazador		X
Leñador		X
Construcción		
Arquitecto		X



**SISTEMA CHIAPANECO
DE RADIO, TELEVISIÓN
Y CINEMATOGRAFÍA**

GOBIERNO DE CHIAPAS

Ingeniero Civil		X
Topógrafo		X
Maestro de obra		X
Albañil		X
Chalan		X



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

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control	
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		El titular del área de informática
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversas locaciones para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversas locaciones para cumplir objetivos y metas		El titular del área de Recursos Materiales
Vales de gasolina	X	X		X	Para operatividad	Para operatividad		El titular del área de Recursos Materiales
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X		X	Por el perfil de actividades propias de los medios de comunicación como Radio y Televisión los horarios son demandantes y muchas veces los empleados tienen que estar cumpliendo con horarios extensos y continuos por lo que se le proporciona la alimentación en forma	Por el perfil de actividades propias de los medios de comunicación como Radio y Televisión los horarios son demandantes y muchas veces los empleados tienen que estar cumpliendo con horarios extensos y continuos por lo que se		El titular del área de Recursos Materiales

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



Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control	
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
					extraordinaria	le proporciona la alimentación en forma extraordinaria		
Servicio médico	X	X	X	X	Las trabajadoras cuentan con un botiquín que contiene medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios, además de servicio médico.	Las trabajadoras cuentan con un botiquín que contiene medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios, además de servicio médico.		El titular del área de Recursos Materiales
Permiso de paternidad o maternidad	X	X	X	X	Las mujeres embarazadas o en estado de lactancia no pueden desempeñar actividades laborales que sean peligrosas, insalubres o que atenten en contra de la salud física y mental de la mujer. Por lo que disfrutaran de licencia con goce de sueldo por 90 días por motivo de parto. Esta deberá ser preferentemente 30 días antes de a la fecha	Los trabajadores cuentan con un permiso de paternidad de 15 días hábiles con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos, y de igual manera por la adopción de un infante.		El titular del área de Recursos Humanos



Recursos ³	Recursos				Beneficios				
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control		
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
					probable de parto y de 60 días después de este. Durante el periodo de lactancia la trabajadora tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno				
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	X	X	X	X	Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tienen derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica. Se otorga licencia para padres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, con la finalidad de coadyuvar a la atención de los niños y las niñas que requieran atención médica y acompañamiento del Padre o la Madre en los periodos críticos de tratamiento o de	Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica. Se otorga licencia para padres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, con la finalidad de coadyuvar a la atención de los niños y las niñas que requieran atención médica y acompañamiento del Padre o la Madre en los periodos críticos de			El titular del área de Recursos Humanos



Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control	
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
					hospitalización durante el tratamiento médico.	tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico.		
Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X	X	Disfrutar de los permisos o licencias con o sin goce de sueldo por el tiempo y motivo establecido por estas condiciones, Adicionalmente se otorga permisos por luto de cuando menos 3 días hábiles con goce de sueldo a trabajadores por muerte de padres, hijos, hermanos, cónyuge o concubino.	Disfrutar de los permisos o licencias con o sin goce de sueldo por el tiempo y motivo establecido por estas condiciones, Adicionalmente se otorga permisos por luto de cuando menos 3 días hábiles con goce de sueldo a trabajadores por muerte de padres, hijos, hermanos, cónyuge o concubino.		El titular del área de Recursos Humanos
Vacaciones	X	X	X	X	Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año	Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año		El titular del área de Recursos Humanos



Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control	
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
					subsecuente de servicios. En el SCHRTyC se reciben 60 días.	subsecuente de servicios. En el SCHRTyC se reciben 60 días.		
Aguinaldo	X	X	X	X	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.		El titular del área de Recursos Humanos
Estimulo del día del burócrata	X	X	X	X	La burocracia del Gobierno de Chiapas celebrará su día con la obtención de un bono de 4 mil 600 pesos que le serán depositado este jueves 25 de julio, en tanto que el viernes 26 gozarán del día libre.	La burocracia del Gobierno de Chiapas celebrará su día con la obtención de un bono de 4 mil 600 pesos que le serán depositado este jueves 25 de julio, en tanto que el viernes 26 gozarán del día libre.		El titular del área de Recursos Humanos
Bono de útiles escolares	X	X	X	X	Los trabajadores activos, jubilados y pensionados recibirán en la primera quincena del mes de agosto de cada año, una ayuda económica para comprar útiles escolares,	Los trabajadores activos, jubilados y pensionados recibirán en la primera quincena del mes de agosto de cada año, una ayuda económica para		El titular del área de Recursos Humanos



Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control	
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
					previo convenio establecido por el sindicato y poder ejecutivo.	comprar útiles escolares, previo convenio establecido por el sindicato y poder ejecutivo.		
Bono de día de las madres	X	X	X	X	Las madres trabajadoras de base activas, jubiladas y pensionadas, recibirán el 10 de mayo de cada año, un incentivo económico, previo convenio establecido por el sindicato y poder ejecutivo.	No aplica		El titular del área de Recursos Humanos
Botiquín de urgencias médicas	X	X	X	X	Los trabajadores, dentro del área de trabajo tendrán acceso a medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios	Los trabajadores, dentro del área de trabajo tendrán acceso a medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios		El titular del área de Recursos Humanos
Sillas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	No hay distinción	Rec.materiales
Escritorios	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	No hay distinción	Rec.materiales
Servicios de café	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	No hay distinción	Rec.materiales
Comité de Ética	X	X	X	X	Solución de conflicto	Solución de conflicto	No hay distinción	No hay distinción
Servicio de vigilancia	X	X	X	X	Acceso sin restricciones por género	Acceso sin restricciones por		Trabajo estereotipado por cuestiones de



Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	ACCESO		CONTROL		Acceso		Control	
	MU J	HO M	MU J	HO M	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
						género		genero



Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Contenidos audio visuales con perspectiva de género transmitidos a través de la red Radio Chiapas y la Señal del Canal 10.1	X	X	X	X	Empoderamiento y sensibilización de los daños de la desigualdad de género y sus efectos	Sensibilización de los daños de la desigualdad de género y sus efectos, para disminuir la violencia con perspectiva de género en cualquiera de sus modalidades	Indeterminado	Indeterminado
Internet	X	X		Considerando que el servicio tiene un costo y este es absorbido por el jefe de familia, el control es del hombre	A información cultural, educativa de entretenimiento, así como de las noticias del acontecer mundial	A información cultural, educativa de entretenimiento, así como de las noticias del acontecer mundial	Las mujeres toman el control de lo que consultan los integrantes de la familia	
Radio	X	X	Por ser un bien comunitario, en el hogar, este es controlado regularmente por las mujeres		A información cultural, deportiva y de entretenimiento, así como de las noticias del acontecer mundial	A información cultural, deportiva y de entretenimiento, así como de las noticias del acontecer mundial	Las mujeres toman el control de la radio dentro del núcleo familiar	
Televisión	X	X	Por ser un		A información	A información		Los hombres



			bien comunitario, en el hogar, este es controlado regularmente por las mujeres		cultural, deportiva y de entretenimiento, así como de las noticias del acontecer mundial	cultural, deportiva y de entretenimiento, así como de las noticias del acontecer mundial		toman el control de la televisión dentro del núcleo familiar
Telefonía	X	X		Considerando que el servicio tiene un costo y este es absorbido por el jefe de familia, el control es del hombre	A la comunicación interpersonal	A la comunicación interpersonal		Por ser los proveedores del servicio los hombres controlan el uso del teléfono



Reflexiones

En el caso de la institución se considera que no existen causas diferenciadas entre mujeres y hombres ya que están regidos por un marco normativo debidamente especificado en el cual se delimitan las funciones derechos y obligaciones de cada uno de los trabajadores basados en las características del puesto sin importar el género, estableciéndose sueldos de acuerdo a la funcionalidad de cada uno de ellos y no en razón de género.

Adicionalmente los recursos se distribuyen de acuerdo a las necesidades de cada uno de los puestos, por lo cual se garantiza la no discriminación a los funcionarios por el simple hecho de no tener acceso a herramientas de trabajo, por ejemplo el personal responsable de la conducción de programas, regularmente no ocupan equipos de cómputo durante el desempeño de sus funciones, pero si es necesario disponer de cámaras, micrófonos, audífonos, diademas entre otros; sin embargo el personal administrativo, por la naturaleza de sus actividades, requiere manipular bases de datos e información mediante equipos de cómputo, por lo que se asignan los recursos de acuerdo a sus necesidades.

Ahora bien, en la comunidad se han identificado una serie de eventos que representan factores de discriminación en razón de género, tales como la violencia intrafamiliar que está muy remarcada principalmente en las comunidades indígenas las zonas Rurales y las periferias de las ciudades, sin que esto demerite que exista también violencia en las áreas urbanas. Asimismo, en el ámbito laboral, se observa una segregación por el trabajo, es decir se relega a las mujeres por el simple hecho de ser mujer a trabajos, de menor "esfuerzo físico o mental" por ser un trabajo exclusivo para hombres.

Otro ejemplo de la violencia de género es la sexualización de la mujer en el ámbito laboral, esta se entiende como la exposición del cuerpo de la mujer como un objeto sexual durante su jornada laboral, existen muchos empleos en los cuales se exige a la mujer usar zapatos de tacón, ponerse minifalda y escotes pronunciados durante su permanencia en el espacio laboral con la finalidad de incrementar las ventas o atraer a la clientela de género masculino, esta situación se presenta en todos los ámbitos de la vida pública, en el congreso a las asistentes de protocolo, antes reconocidas como edecanes, se les exigía traje sastre con minifalda y tacones



altos, en algunos establecimientos de atención al público se requiere “buena presentación”, que invariablemente implica minifalda y tacones altos.

Por otro lado, A pesar de que la ley Federal del Trabajo protege a las mujeres y sus derechos, aún en estos tiempos, se condiciona la contratación de la mujer, únicamente si no se encuentra en estado de gravidez, y si ya está laborando, es suspendida de sus labores si se embaraza, violentando sus derechos por el simple hecho de ser mujer

En el ámbito social se han identificado fenómenos que atentan contra los derechos fundamentales de la mujer uno de ellos es el gran número de embarazos no deseados entre adolescentes derivado de la falta desensibilización y concientización detener sexo seguro, así como el desconocimiento de métodos anticonceptivos, o la libertad de decidir Sí tener o no el producto.

De igual forma la mujer a través de la historia, se ha minimizado su participación en la toma de decisiones de la selección de los gobernantes, violentando su derecho de votar o ser votada para cargos de elección popular. A pesar de que se han tenido grandes avances en materia de participación de la mujer en la vida democrática del país, aun se presentan casos de violencia política por razones de género.

En virtud de lo anterior se visualiza que existe una diferencia marcada entre mujeres y hombres considerando que existen múltiples factores que demeritan el valor físico e intelectual diles mujeres poniendo de manifiesto la violación de sus derechos más elementales que están señalados en la constitución

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

En el caso de la institución se considera que no existen causas diferenciadas entre mujeres y hombres ya que están regidos por un marco normativo debidamente especificado, en el que se delimitan las funciones derechos y obligaciones de cada uno de los



trabajadores basados en las características del puesto sin importar el género, estableciéndose sueldos de acuerdo a la funcionalidad de cada uno de ellos, mismo que se obtiene del tabulador de sueldos autorizados por la Secretaría de Hacienda del Estado.

Adicionalmente los recursos se distribuyen de acuerdo a las necesidades de cada uno de las áreas, con lo que se garantiza la no discriminación a los funcionarios por el simple hecho de no tener acceso a herramientas de trabajo, por ejemplo el personal responsable de la conducción de programas, regularmente no ocupan equipos de cómputo durante el desempeño de sus funciones, pero si es necesario disponer de cámaras, micrófonos, audífonos, diademas, maquillaje, entre otros; sin embargo el personal administrativo, por la naturaleza de sus actividades, requiere manipular bases de datos e información mediante equipos de cómputo, por lo que se asignan los recursos de acuerdo a sus necesidades.

Respecto a la comunidad, históricamente, la sociedad ha definido los roles que deben desempeñar hombres y mujeres a partir de estereotipo de género, los cuáles prevalecen en las familias, los espacios laborales y sociales. Entre estos, se encuentran los roles productivos, reproductivos, de gestión, políticos comunitarios y de triple rol. Así pues existe una diferenciación en la asignación de estos roles en función de género; de tal forma que a la mujer se le asigna roles de carácter reproductivo el cual desempeña en espacios domésticos con trabajos no remunerados, orientados en la mayoría de los casos al cuidado de personas, prestación de servicios no “relevantes”, y que son de mediación o subordinación; por su parte a los hombres se les dan roles productivos generadores de desarrollo económico, y se desempeñan en espacios públicos, con trabajos remunerados, dándoles poder y responsabilidad, autoridad y dominación, marcándose una desigualdad entre hombres y mujeres

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

En lo que respecta a la comunidad, indudablemente la segregación ocupacional de las mujeres en los roles reproductivos genera una desigualdad que incluyen la dependencia social, obteniendo trabajos menos remunerados y estereotipados, lo que le impiden desarrollarse laboral y profesional mente. Así mismo cualquier tipo de violencia aplicada en razones de género, afecta mayormente a las mujeres quienes, por el simple hecho de ser mujer, generalmente son más violentadas física, psicológica, económica y



socialmente, en comparación con los casos en hombres, que son más aislados. Si bien es cierto, también existe violencia contra los hombres, tienen mayor visibilidad las agresiones hacia las mujeres llegando a casos extremos, con consecuencias fatales, tales como el feminicidio.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Dentro de la sociedad, además de la violencia de género, existe la discriminación, abuso y acoso de otros grupos vulnerables como son los discapacitados, los miembros de la comunidad LGBTTT+. y los grupos étnicos y religiosos, a los cuales, la sociedad, sin distinción de género, margina si se encuentra en alguna de estas condiciones; ejemplo de esto son la falta de espacios seguros, rampas de acceso para discapacitados, la no aceptación en espacios laborales por origen étnico o religioso, el bullying a integrantes de la comunidad LGBTTT+. por el simple hecho de tener un género diferente.

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

En la mayoría de los problemas analizados, dentro de la sociedad, vemos que los efectos son más nocivos en las mujeres que en los hombres, por ejemplo, en el trabajo las mujeres que han sido acosadas o violentadas experimentan situaciones traumáticas que interfieren con la capacidad del trabajo, llevándolas en casos extremos, como ha renunciar; en el hogar muchas mujeres se han visto obligadas a abandonarlos, llegando estar en ocasiones en situación de calle o en su defecto permanecer con la pareja a pesar del maltrato sufrido, por su parte los hombres se ven afectados cuando pertenecen a otro grupo en condiciones de vulnerabilidad como los discapacitados o miembros de la comunidad LGBTTT+.



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

En el trabajo, las mujeres y hombres que se ven afectados por la problemática descrita, experimentan situaciones traumáticas, que pueden interferir con la capacidad de laborar y de interactuar con sus compañeros, que los puede orillar a renunciar, teniendo como efecto de ello la pérdida del ingreso

En el hogar, las mujeres que sufren extrema violencia, se ven obligadas a abandonar sus hogares para encontrar seguridad. La investigación demuestra que la mitad de todas las mujeres y niños sin hogar llegaron a estar en situación de calle al tratar de escapar de actos violentos cometidos por la pareja o padre.

En la sociedad, la mujer y hombre en condiciones de vulnerabilidad, tiene que aceptar normas de conducta que pueden incluir violencia y discriminación que conllevan la falta de reconocimiento de sus derechos, la denigración de su dignidad como ser humano, lo que es aceptado como un proceso natural.

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

Epsy Campbell Barr dijo "Cuando una mujer comete un error, es un error de todas las mujeres, y no así para los hombres", estas palabras reflejan el grado de discriminación por razones de género en nuestra sociedad, en este sentido podemos señalar, que los efectos de la problemática identificada tienden a incrementar las brechas de desigualdad en mujeres y grupos vulnerables.

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

En cuanto a las desigualdades generadas por los efectos generados por la problemática analizada, no se puede enfatizar en una sola ya que los efectos inciden de manera integral en la vida de quien la padece, por ejemplo, la segregación laboral puede generar desigualdad económica, social, educativa y de desarrollo.



Así pues las desigualdades generadas pueden ser por acceso a mejores empleos, por participación política, integración familiar, desigualdades por origen étnico, religioso, facilidades de acceso a los sistemas educativos, servicios de salud o seguridad social.

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

Son diversas las necesidades e intereses, algunos pueden ser el acceso a mejores empleos, participación política, integración familiar, reconocimiento por origen étnico, religioso, facilidades de acceso a los sistemas educativos, servicios de salud y seguridad social, entre otros.

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

En el interior del SCHRTyC, se trabaja en generar estrategias y mecanismos que contribuyan a fortalecer la igualdad de género, y el uso de un lenguaje inclusivo.

En el ámbito del quehacer institucional no existen criterios oficializados, de protocolos de actuación del personal responsable de la conducción de programas de radio y televisión que fomenten la equidad de género, sin embargo, abonamos día a día en no fomentar la desigualdad, ni la violencia de género, fomentando el lenguaje incluyente en todas las producciones de radio y televisión que realizamos.

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

Fortalecer la igualdad de género, continuar promoviendo el uso del lenguaje incluyente, así como abonar en sensibilizar a los servidores públicos en temas de género.

En el ámbito del quehacer institucional, crear documento que rijan el actuar de los conductores de radio y televisión, estableciendo un lenguaje inclusivo.



Es importante señalar que derivado que el SCHRTyC es un organismo público que transmite las campañas de las dependencias y entidades del gobierno, que no interviene en la producción de las mismas, y que la responsabilidad de validar el contenido de los promocionales es responsabilidad de otro organismo, el sistema no puede condicionar la transmisión de los promocionales que le son enviados para su difusión. De igual forma el comportamiento de los invitados a programas en vivo, no puede ser condicionado puesto que esto implicaría una cohesión hacia la libertad de expresión. Sin embargo, se encuentra abierto a colaborar, en el ámbito de su competencia, con la transmisión y difusión de campañas que contribuyan a fortalecer la igualdad de género, y disminuyan la violencia e cualquiera de sus manifestaciones, y erradicar la discriminación por género.

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

En el interior del SCHRTyC, sensibilizar al personal referente a la necesidad de impulsar la igualdad de género a través de talleres y sesiones alusivos al tema. Difundir la normatividad y documentos que protegen y garantizan los derechos humanos, como son el Código de Ética y conducta y el Protocolo de Actuación de Hostigamiento y Acoso Sexual.

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

Menor discriminación.

Mejor ambiente laboral, menos rotación de personal.

Mayor comunicación asertiva.



Identificación del refuerzo de los roles de trabajo de las mujeres con la ejecución de programas y líneas de acción institucional.

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres

No se asignan actividades que requieren esfuerzo físico, tales como mantenimiento de edificios y de maquinaria y equipo, o en el manejo de vehículos.

Así mismo asignan actividades de carácter asistencial como secretarías, asistentes de protocolo, limpieza y servicio de coffee break.

El resto de las actividades se asignan en función a las aptitudes y actitudes del personal, ya que no se hace distinción por sexo, religión, discapacidad, etnicidad o cualidad alguna que haga vulnerable al trabajador.

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.

Se asignan actividades que requieren esfuerzo físico, tales como mantenimiento de edificios y de maquinaria y equipo, o en el manejo de vehículos.

Así mismo no se asignan actividades de carácter asistencial como secretarías, asistentes de protocolo, limpieza y servicio de coffee break.

El resto de las actividades se asignan en función a las aptitudes y actitudes del personal, ya que no se hace distinción por sexo, religión, discapacidad, etnicidad o cualidad alguna que haga vulnerable al trabajador.



Desarrollo de Plan de Trabajo

No.	Concepto	Descripción
1.	Nombre del proyecto	Fortalecimiento Institucional de Igualdad de Género
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s presupuestario/s	Estrategia de hasta 4 %, de acuerdo al decreto 020.- Programa de igualdad e inclusión de género 087- Programa de radio, televisión y cinematografía
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
3	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Eje 1	Gobierno Eficaz y Honesto
	Tema 1.2	Austeridad y combate a la corrupción
	Política Pública 1.2.4	Participación ciudadana en la vigilancia y control de los recursos públicos
	Programa sectorial: estrategia.1.2.4.3	Mejorar la comunicación social
	Eje 4	Desarrollo económico y competitividad
	Tema 4.2	Ordenamiento territorial y obras públicas
	Política Pública 4.2.3	Conectividad territorial
	Programa sectorial: estrategia.4.2.3.3	Impulsar la infraestructura de las telecomunicaciones
	Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024	
4	Objetivos prioritarios	Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
5	Ejes estratégicos	1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.



No.	Concepto	Descripción
		1.3 Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del estado.
		2.3 Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento.
		3.2 Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya a su acceso a la seguridad social.
6	Líneas de acción	1.2.9. Implementar campañas de comunicación que incidan en la eliminación de estereotipos sexistas que desvaloran las capacidades productivas y laborales de las mujeres en el gobierno estatal y en el sector privado.
		1.3.4. Impulsar programas de radio y televisión permanentes sobre la difusión de los derechos laborales de las mujeres empleadas del hogar, jornaleras, obreras, empleadas en el sector privado y todos aquellos trabajos asalariados, a fin que erradicar la discriminación y prácticas de exclusión.
		2.3.1 Difundir campañas de comunicación social que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivado la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género e interculturalidad.
		2.3.3 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.
		2.3.4 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promuevan el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres indígenas a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.
		2.3.6 Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de género e interculturalidad.
		3.2.6 Desarrollar materiales de promoción social que promuevan conocimiento del cuidado de la salud y calidad de vida de adolescentes y niñas, usando



SISTEMA CHIAPANECO
DE RADIO, TELEVISIÓN
Y CINEMATOGRAFÍA

GOBIERNO DE CHIAPAS

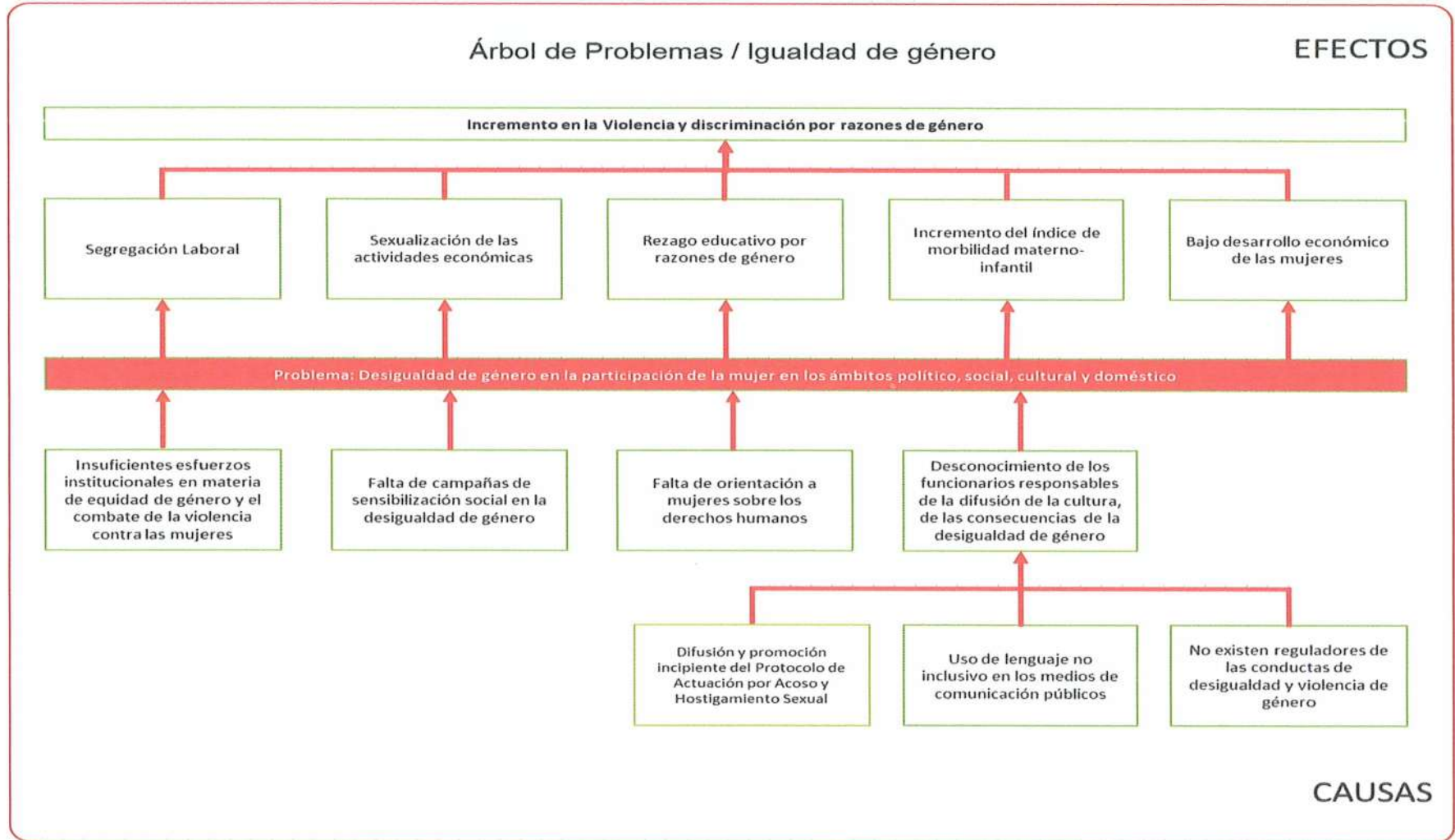
No.	Concepto	Descripción
		formatos accesibles, lenguas maternas y un lenguaje sencillo.

Propósito institucional: Coadyuvar como un medio de comunicación en la difusión de la difusión y promoción al respeto, igualdad de género y los derechos humanos.

Descripción del proyecto: Ofrecer información en materia de igualdad de género, enfocada a la problemática de las mujeres y las leyes que las protegen, promoviendo la sexualidad responsable, vivir sin violencia, así como el derecho a tener un trabajo digno.

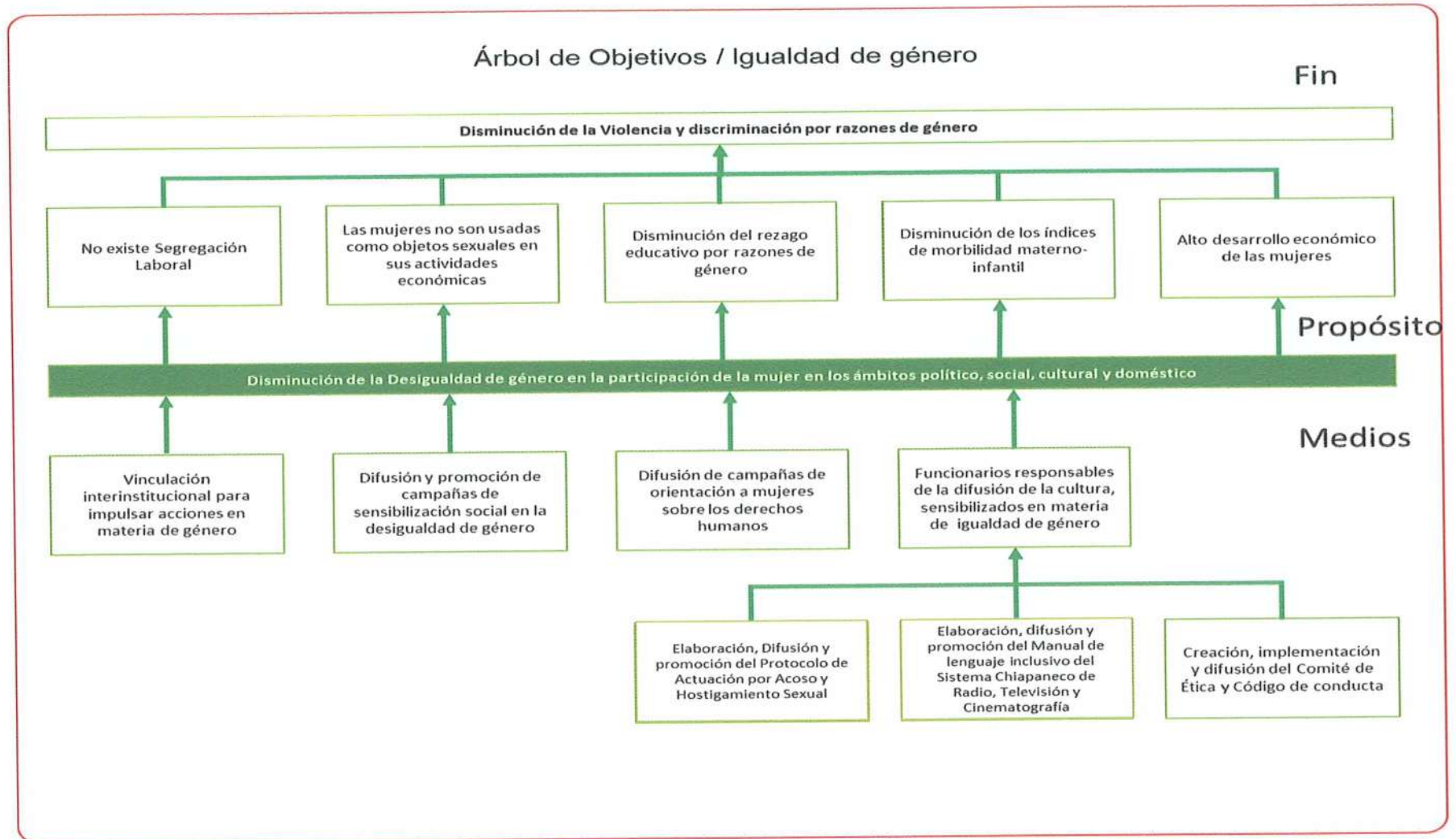


Árbol de problemas:





Árbol de objetivos:





Objetivo y Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Contribuir a la disminución de la igualdad de género a través de la difusión de producciones audio visuales enfocadas a la prevención y erradicación de la violencia y la discriminación por razones de género

Mir

Nivel	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	Incidir en la disminución de la desigualdad de género	Prevalencia de la violencia entre las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida	Número de mujeres de 15 años y más seleccionadas que han sido víctimas de algún tipo de violencia / Total de mujeres de 15 años y más seleccionadas *100	ND	65.6	Estratégico	Porcentaje	ENDIREH	El INEGI realiza el levantamiento de la ENDIREH
Propósito	Se reduce la Desigualdad de género en la participación de la mujer en los ámbitos político, social, cultural y doméstico	Porcentaje de población total en el Estado que recibe la señal de radio y televisión con producciones audio visuales enfocadas a la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género	Número población total en el Estado que recibe la señal de radio y televisión con producciones audio visuales enfocadas a la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género / Total de la	4,029,995/5,812,375	100.00	Estratégico/Eficacia	Habitantes	Estadística de población de los instrumentos normativo de la SH	Los equipos de transmisión de la señal de radio y televisión funcionan eficazmente



Nivel	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
			población en Chiapas * 100						
Componente	Promocionales y programas con temas de desigualdad Género	Porcentaje de Promocionales y programas con temas de desigualdad Género difundidos	Número de Promocionales y programas con temas de desigualdad de Género difundidos /Total de Promocionales y programas con temas de desigualdad de Género producidos y recibidos	100%	100%	Eficacia	Acciones	Programación de radio y televisión	Las dependencias solicitan apoyo para la transmisión de promocionales, y hay suficiencia presupuestaria para la producción de contenidos.
Componente	Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres	Porcentaje de Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres difundidos	Número de Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres difundidos /Total de Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres producidos y recibidos	100%	100%	Eficacia	Acciones	Programación de radio y televisión	Las dependencias solicitan apoyo para la transmisión de promocionales, y hay suficiencia presupuestaria para la producción



Nivel	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad d. núm. /den.	Metas indica dor	Tipo y dimensi ón	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
									de contenidos.
Componente	Funcionarios sensibilizados en materia de igualdad de género	Porcentaje de funcionarios sensibilizados en materia de igualdad de género	Número de funcionarios sensibilizados en materia de igualdad de género / Número de funcionarios del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía	246	246	Estratégico	Funcionarios	Reporte de actividades Comité de Ética Memoria Fotográfica Lista de Asistencia talleres Carteles y trípticos	Los funcionarios tienen interés en participar en las acciones de sensibilización
Actividades	Programas promocionales radiofónicos y televisivos difundidos a la población con temas de desigualdad Género	Porcentaje de producción de programas	Número de producciones realizadas/Total de producciones programadas	2,067	100%	Eficacia	Programas	Programación de radio y televisión	Existe suficiencia presupuestal para la producción de programas
		Porcentaje de pauta de promocionales	Número de pautados de promocionales de Transmitidos/Total de pautados de promocionales programados	7,229	100%	Eficacia	Promocionales	Programación de radio y televisión	Las dependencias solicitan apoyo para la transmisión de promocionales



Nivel	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
	Protocolos de actuación de Acoso y hostigamiento sexual	Porcentaje de Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual	Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual integrado / Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual Programado	1	1	Eficacia	Documento	Documento publicado en la página web del SCHRTyC	El personal de Recursos Humanos cuenta con la capacidad para la integración del Protocolo AHS
	Manual de Lenguaje inclusivo del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía	Porcentaje de Manual de Lenguaje inclusivo del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía	Manual de Lenguaje inclusivo del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía elaborado / Manual de Lenguaje inclusivo del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía Programado	1	1	Eficacia	Documento	Documento publicado en la página web del SCHRTyC	El personal de Recursos Humanos cuenta con la capacidad para la integración del Manual de Lenguaje Inclusivo
	Código de Ética y conducta del SCHRTyC	Porcentaje del Código de Ética y conducta del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía	Código de Ética y conducta del SCHRTyC elaborado / Código de Ética y conducta del SCHRTyC	1	1	Eficacia	Documento	Documento publicado en la página web del SCHRTyC	El personal de Recursos Humanos cuenta con la capacidad para la



Nivel	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad d. núm. /den.	Metas indica dor	Tipo y dimensi ón	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
			Programado						integración del Código de Ética y conducta del SCHRTyC
	Difusión del Comité de Ética y Código de conducta	Porcentaje de funcionarios con conocimientos del Comité de Ética	Funcionarios con conocimiento de la operatividad del Comité de Ética / realizado de la operatividad del Comité de programados	246	246	Estratégico	Funcionarios	Informe de actividades del comité	Los funcionarios se interesan en conocer la operatividad del Comité de Ética



Ficha DE Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
1	1	Fin	Prevalencia de la violencia entre las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida	Mujeres de 15 años y más seleccionadas que han sido víctimas de algún tipo de violencia	0.50	0.00	0.00	0.00	0.50	2016
				Total, de mujeres de 15 años y más seleccionadas						
1	1	Propósito	Porcentaje de población total en el Estado que recibe la señal de radio y televisión con producciones audio visuales enfocados a la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género	Población total en el Estado que recibe la señal de radio y televisión con producciones audio visuales enfocados a la prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género	5,812,375	0	0	0	4,029,995	2021
				Total, de la población en Chiapas						
1	1	Componente	Porcentaje de Promocionales y programas con temas de	Promocionales y programas con temas de desigualdad de Género difundidos	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	2021
				Promocionales y programas						



No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
			desigualdad de Género difundidos	con temas de desigualdad de Género producidos y recibidos						
1	2	Componente	Porcentaje de Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres difundidos	Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres difundidos	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	2021
			Porcentaje de Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres difundidos	Promocionales y programas con temas de derechos humanos de las mujeres producidos y recibidos						
1	3	Componente	Porcentaje de funcionarios sensibilizados en materia de igualdad de género	Funcionarios sensibilizados en materia de igualdad de género	246.00			123.00	123.00	2021
			Porcentaje de funcionarios sensibilizados en materia de igualdad de género	Funcionarios del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía						
1	1	Actividad	Porcentaje de producción de programas	Producciones realizadas	2067	51	0			
			Porcentaje de producción de programas	Producciones programadas						
1	2	Actividad	Porcentaje de pauta de promocionales	Pautados de promocionales programados	7229					
			Porcentaje de pauta de promocionales	Pautados de promocionales recibidos						
1	3	Actividad	Porcentaje de Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual	Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual Realizado	1	0	0	0	1	2021
			Porcentaje de Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual	Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual programado						
1	4	Actividad	Porcentaje de	Manual de Lenguaje inclusivo	1	0	0	0	1	2021



No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
			Manual de Lenguaje inclusivo del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía	del SCHRTyC elaborado						
				Manual de Lenguaje inclusivo del SCHRTyC programado						
1	5	Actividad	Porcentaje del Código de Ética y conducta del Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía	Código de Ética y conducta del SCHRTyC elaborado	1	0	0	0	1	2021
				Código de Ética y conducta del SCHRTyC programado						
1	5	Actividad	Porcentaje de funcionarios con conocimientos del Comité de Ética	Funcionarios con conocimientos del Comité de Ética	246	0	0	123	123	2021
				funcionarios programados						

Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	4,029,815	Fem	2,074,461	2,074,461						2,074,461		
		Mas	1,955,354	1,955,354						1,955,354		



Actividad que determina la o el beneficiario.

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	246	Fem	136	136		136				136		
		Mas c.	110	110		110				110		