



# Plan de Trabajo de Igualdad de Género 2022 - 2024



**CHIAPAS**  
GOBIERNO DEL ESTADO

## Contenido

Introducción .....	1
Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.....	2
Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres .....	7
Ejercicio 2. Mapa social.....	10
Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones.....	11
Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro. ....	14
Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios .....	15
Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.....	17
Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios. (Con qué recursos cuentan los espacios comunitarios de la Institución). ....	20
Reflexionemos.....	21
Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro. ....	23
Referencia del Marco normativo .....	24
Desarrollo de plan de trabajo. Otorgamiento de prestaciones económicas con perspectiva de género. ....	25
Desarrollo de plan de trabajo. Atención a los servicios de salud con perspectiva de género.....	26
Propósito institucional: .....	27
Árbol de problema (Causa Efecto) y Árbol de solución (Medio y Fines) .....	28
Matriz de Indicadores para Resultados.....	28

## Introducción

El Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas (ISSTECH), otorga con calidad y calidez a la población afiliada, los servicios médicos, prestaciones económicas, bienestar social y para el retiro, de manera eficiente y transparente, promoviendo la igualdad de oportunidades entre todos, mediante el desarrollo de estrategias que garanticen la distribución de los recursos y con perspectiva de género.

Congruente con este propósito, el Instituto ha implementado dos proyectos estratégicos orientados a incorporar la perspectiva de género de forma transversal en el quehacer institucional.

- El proyecto G001 Otorgamiento de prestaciones económicas con perspectiva de género, el cual su objetivo es el apoyo económico, con préstamos a corto plazo en beneficio a las mujeres trabajadores.
- El proyecto de G002 Atención a los servicios de salud con perspectiva de género, en el cual se pretende realizar promoción, detección y atención a casos de violencia de género.

Por lo tanto la vertiente en que es necesario trabajar es realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura organizacional con visión integral que coadyuve a la transformación de las personas que prestan un servicio público, para propiciar la reflexión y análisis sobre los tratos implícitos, los códigos y las prácticas cotidianas que se den entre compañeras, compañeros, mandos medios y superiores, y principalmente hacia nuestros afiliados al Instituto; incorporando así el análisis en la planeación estratégica.

## Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Instalación de aire acondicionado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor ambiente laboral</li> <li>• Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento</li> <li>• Deshidratación</li> <li>• Golpe de calor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor ambiente laboral</li> <li>• Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento</li> <li>• Deshidratación</li> <li>• Golpe de calor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor ambiente laboral</li> <li>• Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento</li> <li>• Deshidratación</li> <li>• Golpe de calor</li> </ul>
	Equipo de protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Evitar contacto directo con fluidos corporales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaución por falta de higiene</li> <li>• Contraer alguna enfermedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Evitar contacto directo con fluidos corporales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaución por falta de higiene</li> <li>• Contraer alguna enfermedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Evitar contacto directo con fluidos corporales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaución por falta de higiene</li> <li>• Contraer alguna enfermedad</li> </ul>
	Acceso a sanitarios al interior de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Mejor ambiente laboral</li> <li>• Mejora en la higiene y cuidado de la salud de la Mujer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afecta la salud por contención.</li> <li>• Se entra en conflicto por espera</li> <li>• Mala actitud en el trabajo</li> <li>• Tiempos muertos para ir al sanitario disponible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afecta la salud por contención.</li> <li>• Se entra en conflicto por espera</li> <li>• Mala actitud en el trabajo</li> <li>• Tiempos muertos para ir al sanitario disponible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afecta la salud por contención.</li> <li>• Se entra en conflicto por espera</li> <li>• Mala actitud en el trabajo</li> <li>• Tiempos muertos para ir al sanitario disponible</li> </ul>
	Cámaras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona seguridad y confianza con sistemas de vigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Temor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona seguridad y confianza con sistemas de vigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Temor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar seguridad y confianza con sistemas de vigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Temor</li> </ul>
	Personal de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona confianza.</li> <li>• Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona confianza.</li> <li>• Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Temor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Higiene</li> <li>• Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Temor</li> </ul>

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	Papel higiénico disponible	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preocupación por falta de higiene</li> <li>Gasto al llevar su propio papel higiénico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tan importante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preocupación por falta de higiene</li> <li>Gasto al llevar su propio papel higiénico</li> </ul>
	Iluminación en estacionamiento vehicular al interior de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tranquilidad</li> <li>Seguridad</li> <li>Mejor ambiente laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconfianza por recorridos a pie</li> <li>Riesgo de robo o daño al vehículo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tranquilidad</li> <li>Seguridad</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de robo o daño al vehículo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tranquilidad</li> <li>Seguridad</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de robo o daño al vehículo</li> </ul>
Económicos	Crecimiento en la percepción salarial de la base trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción laboral</li> <li>Percepción de discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción laboral</li> </ul>
	Igualdad en salarios por la misma actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Sensación de justicia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción laboral</li> <li>Discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción laboral</li> </ul>
	Mantenimiento de vehículos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza al transportarse para realizar actividades laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inseguridad transporte público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza al transportarse para realizar actividades laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inseguridad transporte público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza al transportarse para realizar actividades laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inseguridad transporte público</li> </ul>
	Servicio de limpieza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> <li>Mejor aspecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incomodidad por falta de aseo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> <li>Mejor aspecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incomodidad por falta de aseo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> <li>Mejor aspecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incomodidad por falta de aseo</li> </ul>
	Servicio de agua para consumo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora condiciones de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Problemas de salud, molestia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora condiciones de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Problemas de salud, molestia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora condiciones de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Problemas de salud, molestia</li> </ul>

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Sociales</b>	Hacer difusión de información sobre equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenerse informada capacitándose</li> <li>Involucrarse en roles de trabajo</li> <li>Conocimiento de procedimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indiferencia</li> <li>Negligencia laboral</li> <li>Falta de asistencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenerse informada capacitándose</li> <li>Involucrarse en roles de trabajo</li> <li>Conocimiento de procedimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abuso de confianza</li> <li>Negligencia laboral</li> <li>Ausencia en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar</li> <li>Ayuda psicológica</li> <li>Buena actitud</li> <li>Conocimiento del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Complejo psicológico</li> <li>Intimidación</li> <li>Inhibición laboral</li> </ul>
	Acoso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quejarse con su jefe inmediato</li> <li>Demanda judicial</li> <li>Superación personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Someterse</li> <li>Deprimirse</li> <li>Suicidio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayuda jurídica</li> <li>Protección a víctima</li> <li>Testimoniar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agresión</li> <li>Burlas</li> <li>Abuso moral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informarse</li> <li>Demandar jurídicamente</li> <li>Ayuda psicológica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Violencia</li> <li>Suicidio</li> <li>Homicidio</li> <li>Burlas</li> </ul>
	Comunicarse con un lenguaje respetuoso e incluyente a las y los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tiene implicación negativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tiene implicación negativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto</li> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tiene implicación negativa</li> </ul>
	Reconocimiento por trabajo destacado con parámetros de equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensación de discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensación de discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejor ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensación de discriminación</li> </ul>
	Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación para seguirse preparando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de animo</li> <li>Desinterés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación para seguirse preparando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de animo</li> <li>Desinterés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación para seguirse preparando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de animo</li> <li>Desinterés</li> </ul>
	Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Animo por contar con días de descanso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aburrimiento</li> <li>Cansancio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Animo por contar con días de descanso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aburrimiento</li> <li>Cansancio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo</li> <li>Animo por contar con días de descanso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aburrimiento</li> <li>Cansancio</li> </ul>

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Políticos</b>	Igualdad de oportunidades a hombres y mujeres para ocupar posiciones directivas en la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfacción laboral</li> <li>• Percepción de hacer más difícil el crecimiento profesional a las mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfacción laboral</li> <li>• Rechazo a la competencia con el sexo opuesto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfacción laboral</li> <li>• Percepción de discriminación</li> </ul>
	Recategorización de plazas laborales sindicalizados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superación académica</li> <li>• Buena actitud laboral</li> <li>• Motivación</li> <li>• Socializar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobornos</li> <li>• Abuso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superación académica</li> <li>• Retroalimentación social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enriquecimiento ilícito</li> <li>• Abuso laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Superación académica</li> <li>• Socializar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intimidación</li> <li>• Burlas</li> <li>• Obstaculización de funciones</li> </ul>
	Falta de perfil para ocupar el puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superación académica</li> <li>• Involucrarse en los roles de trabajo</li> <li>• Comprometerse en los objetivos del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso laboral con su personal a cargo</li> <li>• Indiferencia laboral</li> <li>• Dejar que otros hagan el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superación académica</li> <li>• Involucrarse en los roles de trabajo</li> <li>• Comprometerse en los objetivos del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso de autoridad con los subordinados</li> <li>• Dejar que otros hagan el trabajo</li> <li>• Ausencia laboral</li> <li>• Indiferencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superación académica</li> <li>• Involucrarse en los roles de trabajo</li> <li>• Comprometerse en los objetivos del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia laboral</li> <li>• Intimidación</li> <li>• Dejar que otros hagan el trabajo</li> </ul>
	Igualdad al momento de contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés y animo por trato igualitario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frustración</li> <li>• Desanimo</li> <li>• Impotencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De acuerdo con la igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indiferencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfado</li> </ul>

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
	Permiso maternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Tranquilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desanimo</li> <li>• Preocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desanimo</li> <li>• Preocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desanimo</li> <li>• Enfado</li> </ul>
	Permiso paternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Ánimo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desanimo</li> <li>• Preocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desanimo</li> <li>• Preocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desanimo</li> <li>• Enfado</li> </ul>

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

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGTBTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Adecuación de la cabina de exploración mamaria en la Clínica de Consulta Externa Tuxtla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detectar a tiempo el cáncer de mama</li> <li>• Auscultación privada</li> <li>• Mayor número de pacientes atendidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo ante resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No aplica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No aplica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detectar a tiempo el cáncer de mama</li> <li>• Auscultación privada</li> <li>• Mayor número de pacientes atendidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo ante resultados</li> </ul>
	Difusión psicológica ante la No discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda psicológica</li> <li>• Dar opinión sobre el tema</li> <li>• Conocer acciones a tomar ante la situación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repercusión laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Identificar situaciones de no discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene implicación negativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda psicológica</li> <li>• Dar opinión sobre el tema</li> <li>• Conocer acciones a tomar ante la situación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repercusión laboral</li> </ul>
	Condiciones adecuadas del estacionamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso vehicular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zonas del asfalto con baches</li> <li>• Lesiones al caminar</li> <li>• Iluminación incompleta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso vehicular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zonas del asfalto con baches</li> <li>• Lesiones al caminar</li> <li>• Iluminación incompleta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso vehicular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zonas del asfalto con baches</li> <li>• Lesiones al caminar</li> <li>• Iluminación incompleta</li> </ul>
	Mantenimiento a cámaras de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Vigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de cámaras funcionales</li> <li>• Estructura expuesta a condiciones ambientales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Vigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de cámaras funcionales</li> <li>• Estructura expuesta a condiciones ambientales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Vigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de cámaras funcionales</li> <li>• Estructura expuesta a condiciones ambientales</li> </ul>

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Económicos	Implementación del proyecto <b>Otorgamiento de prestaciones económicas con perspectiva de género</b> en beneficio de las mujeres trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de solventar gastos</li> <li>• Mejor situación económica</li> <li>• Prestaciones económicas exclusivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusión laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene implicación positiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene implicación negativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de solventar gastos</li> <li>• Mejorar la situación económica</li> <li>• Prestaciones económicas exclusivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusión laboral</li> </ul>
	Falta de insumos médicos y material de curación para los pacientes afiliados al Instituto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene implicación positiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra de insumos</li> <li>• Falta de material de curación</li> <li>• Curación no adecuada de tratamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene implicación positiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra de insumos</li> <li>• Falta de material de curación</li> <li>• Curación no adecuada de tratamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene implicación positiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra de insumos</li> <li>• Falta de material de curación</li> <li>• Curación no adecuada de tratamiento</li> </ul>
Sociales	Implementación del manual de comunicación no sexista en todos los procesos administrativos y servicios que se brindan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechazo a adoptar lenguaje no sexista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> </ul>
	Fortalecer la difusión e implementación de la NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-046-SSA2-2005 en las unidades médicas del ISSTECH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Evitar tragedias mayores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temor</li> <li>• Desconfianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Evitar tragedias mayores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temor</li> <li>• Desconfianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Evitar tragedias mayores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temor</li> <li>• Desconfianza</li> </ul>
Sociales	Llevar a cabo una campaña de difusión en los medios propios del Instituto, para sensibilizar a las y los afiliados, pensionistas y familiares beneficiarios, sobre la equidad de género y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> </ul>

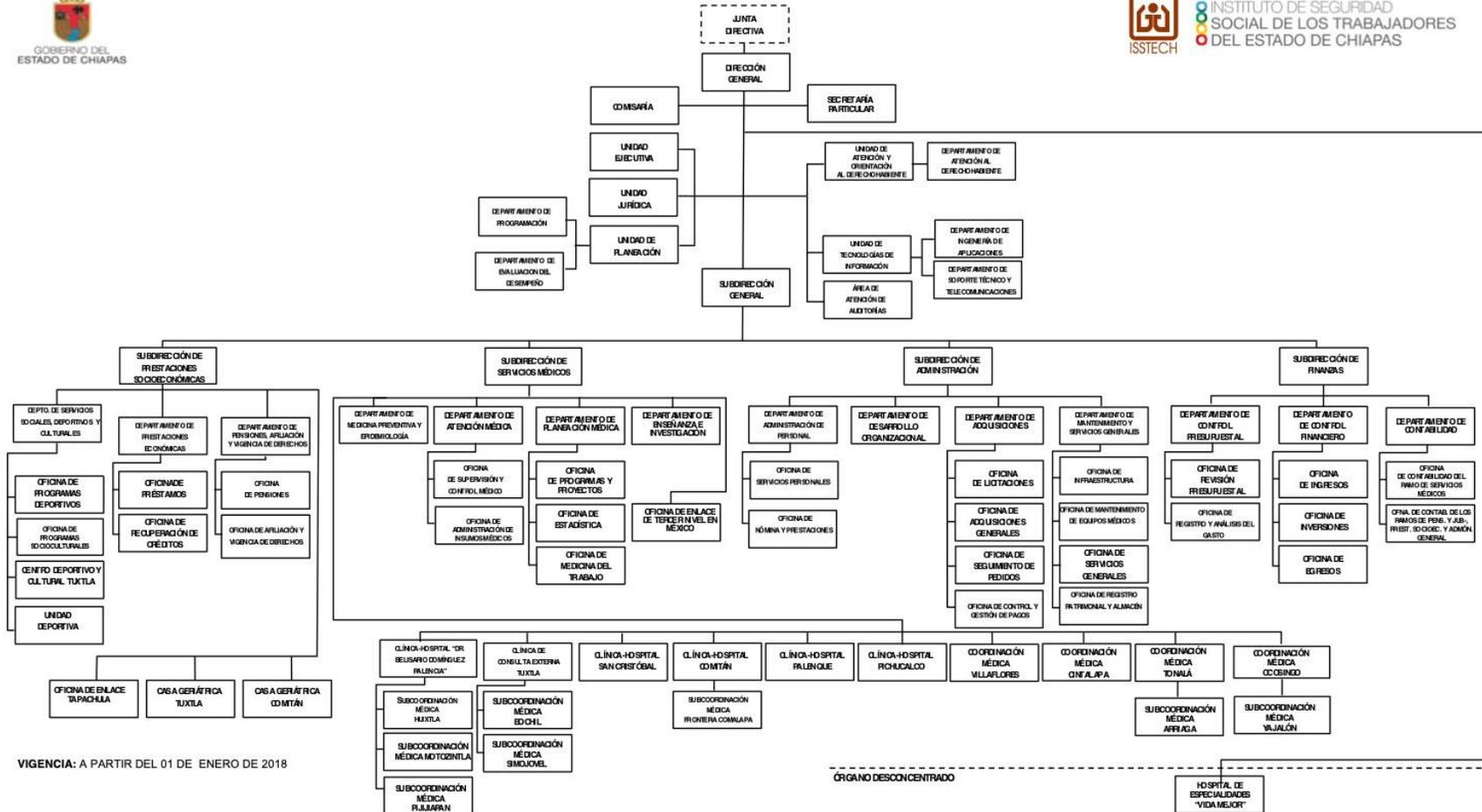
Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Políticos	Acciones para la detección oportuna de casos de violencia hacia la mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar feminicidios</li> <li>• Mejor ambiente laboral</li> <li>• Prevenir el acoso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inquietud</li> <li>• Temor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo al personal femenino</li> <li>• Identificación de la situación de violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso moral</li> <li>• Sensación de discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar feminicidios</li> <li>• Mejor ambiente laboral</li> <li>• Prevenir el acoso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inquietud</li> <li>• Temor</li> </ul>

Ejercicio 2. Mapa social

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



ORGANIGRAMA GENERAL



### 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
Limpieza de los espacios institucionales	X	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	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	X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo	X	X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones	X	X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática	X	X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	X
Asesor	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros	X	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
Ventanillas de atención al público	X	X

**Roles productivos:** son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

**Roles reproductivos:** son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.

-Trabajo productivo:

El trabajo productivo se compone de aquellas actividades humanas que producen bienes y servicios y generan ingresos tanto en salario como de algún otro bien, que puede obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. El trabajo de las mujeres se considera improductivo porque no genera ingresos.

-Trabajo reproductivo:

Tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. El trabajo reproductivo se entiende en dos niveles principalmente: La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia. Reproducción social: Mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos y normas, que incluye la crianza, la educación; alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización, y leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado. El trabajo reproductivo es fundamental para el desarrollo de toda la familia y de la sociedad pero no se reconoce como trabajo porque generalmente no se paga y la mayoría lo desarrollan las mujeres.

-Trabajo de ciudad:

Todas las personas necesitamos de apoyo y cuidados, algunas más que otras. El trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo remunerado. Este trabajo de cuidados tanto a niñas, niños y personas adultas o con enfermedades debe distribuirse en la familia, o ser apoyado por las empresas, el Estado y la sociedad en general, y participar de forma activa y responsable<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. "Manual y caja de Herramientas de perspectiva de género PARA TALLERES COMUNITARIOS. "http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/. 2018. organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. 01 de marzo de 2021 http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/.

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

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reproducirse</li> <li>- Cuidar el dinero</li> <li>- Atención al cuidado de la familia</li> <li>- Llevar el control del hogar</li> <li>- Hacer las labores domésticas</li> <li>- Cuidados maternales</li> <li>- Cuidado de los hijos</li> <li>- Cuidado de adultos mayores</li> <li>- Enseñanza de las y los hijos</li> <li>- Asistir a eventos escolares</li> <li>- Motivador moral y espiritual</li> <li>- No tener vicios</li> <li>- Monitorear las condiciones de salud de las y los hijos</li> <li>- Mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos</li> <li>- Fortalecer la autoestima</li> <li>- Establecer límites y ser consistente en la disciplina</li> <li>- Ser un buen modelo de comportamiento</li> <li>- No deben manejar un tráiler</li> <li>- No deben tener rangos importantes en la iglesia</li> <li>- Tienen menos fuerza</li> <li>- Ir al salón de belleza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concentrarse en su trabajo y no en el hogar,</li> <li>- Proveedor de alimentos, techo, vestimenta, calzado y educación</li> <li>- Trabajador</li> <li>- Proveedor de dinero</li> <li>- Protector y jefe</li> <li>- Cuidado de la familia (Cabeza del hogar)</li> <li>- Labores domésticas rudas y pesadas (Mover muebles, cargar cosas pesadas, lavar el choche, arreglar problemas eléctricos, etc.</li> <li>- Únicamente apoyar en el cuidado y mantenimiento del hogar</li> <li>- Establecer límites y ser consistente en la disciplina de los hijos</li> <li>- Acostumbrar “parrandas” y mujeriego</li> <li>- Beber alcohol y fumar</li> <li>- Ser un buen modelo de comportamiento</li> <li>- Apoyar en el cuidado de los hijos</li> <li>- Conductor del vehículo</li> <li>- Divertirse</li> <li>- Tener rangos importantes en la iglesia</li> <li>- Tener más fuerza</li> <li>- Salir con amigos</li> </ul>

### Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

En equipo se analiza los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otros.

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Cuidado de los hijos	X	
Llevar a las y los hijos a atención médica	X	X
Cuidado de los padres en edad avanzada	X	X
Ver mantenimiento físico del hogar		X
Lavar ropa	X	
Cocinar	X	X
Velar por la educación académica y en su caso espiritual de los hijos	X	
Manejar las finanzas del hogar	X	X
Adquirir bienes muebles e inmuebles para la familia	X	X
Integrar comités vecinales	X	X
Encargarse de la alimentación de los integrantes de la familia	X	
Hacer la compra de la despensa del hogar	X	X
Proveer económicamente al hogar	X	X
Realizar estudios universitarios y de posgrado	X	X
Ser emprendedores o administrar un negocio propio	X	X
Manejo de equipo pesado y/o industrial		X
Atender el mantenimiento mecánico del vehículo		X
Involucrarse con temas político electorales	X	X
Desempeñarse en actividades de seguridad y riesgo	X	X

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Desempeñarse en actividades de construcción		X
Desempeñarse en actividades de mantenimiento mecánico		X
Desempeñarse en actividades de limpieza del hogar	X	
Desempeñarse en actividades de transporte público		X
Desempeñarse en actividades de la administración pública	X	X
Desempeñarse en actividades de docencia nivel maternal y kínder	X	
Desempeñarse en actividades de docencia nivel básico	X	X
Desempeñarse en actividades de docencia nivel universitario y posgrado	X	X
Representar una organización religiosa		X
Acciones de protesta y manifestación civil	X	X
Incurrir en cometer delitos del fuero común	X	X

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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Equipo informático</b>	X		X		Herramienta de trabajo.		Sin distinción de género, se cuenta con equipos informáticos para la realización de sus actividades	Sin distinción de género, se cuenta con equipos informáticos para la realización de sus actividades
<b>Otorgamiento de préstamos a corto plazo con perspectiva de género</b>	X		X		Se tiene acceso para la obtención de un préstamo a corto plazo beneficiando a las mujeres trabajadoras afiliadas al ISSTECH.		Facilita la posibilidad de otorgar un préstamo económico a las mujeres trabajadoras afiliadas al ISSTECH.	
<b>Infraestructura</b>	X		X		Se tiene acceso a una cabina mamaria en las instalaciones de la Clínica de Consulta Externa Tuxtla.		Solución para que las mujeres puedan detectar a tiempo el cáncer de mama por medio de una auscultación efectiva en condiciones naturales.	
<b>Impresoras</b>	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Sin distinción de género, se cuenta con equipos informáticos para la realización de sus actividades	Sin distinción de género, se cuenta con equipos informáticos para la realización de sus actividades

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Recursos humanos	X	X	X	X	Sin distinción de género se hace la asignación de personal (psicóloga, médico general y una enfermera), según sus competencias		Conforme al perfil profesional y experiencia	Conforme al perfil profesional y experiencia
Curso de especialización	X	X	X	X	Servicios a las y los servidores públicos	Servicios a las y los servidores públicos	Sin distinción de género para llevar el control.	Sin distinción de género para llevar el control.
Bono del día de la madre/padre	X		X	X	Incrementa el nivel de satisfacción	No existe el beneficio	Se tiene personal de ambos géneros para la atención	Se tiene personal de ambos géneros para la atención
Programas presupuestarios	X	X	X	X	Sin distinción tiene acceso a los programas presupuestarios.	Sin distinción tiene acceso a los programas presupuestarios.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Ratificación de presupuesto	X	X	X	X	Sin distinción tiene acceso a los programas presupuestarios.	Sin distinción tiene acceso a los programas presupuestarios.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Normas presupuestarias	X	X	X	X	Sin distinción tiene acceso a los programas presupuestarios.	Sin distinción tiene acceso a los programas presupuestarios.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Mobiliario administrativo</b>	x		x	x	El personal cuenta con una cabina mamaria, la cual cuenta con una mesa de atención médica en la que podrán recostarse, una silla en la que harán la exploración sentada, y un maniquí de un seno en el que la persona referirá en dónde ha encontrado alguna anomalía.		Se tiene personal de ambos géneros para la atención	
<b>Difusión e información</b>	x	x	x	x	El personal cuenta con flyer de promoción, tarjetas, trípticos y post en redes sociales conforme al presupuesto disponible	El personal cuenta con flyer de promoción, tarjetas, trípticos y post en redes sociales conforme al presupuesto disponible	Se tiene personal de ambos géneros para la atención	Se tiene personal de ambos géneros para la atención
<b>Atención psicológica al personal que lo requiera</b>	x	x	x	x	Se cuenta como parte de la atención médica.	Se cuenta como parte de la atención médica.	Mujeres dan esta atención	

**Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios. (Con qué recursos cuentan los espacios comunitarios de la Institución).**

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sanitarios públicos con cambiadores de pañales y para personas con discapacidad	X	X	X	X	Seguridad	Seguridad	Mayor sensibilidad	
Préstamos	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo económico</li> <li>▪ Salvamento de gravamen</li> <li>▪ Seguridad económica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo económico</li> <li>▪ Salvamento de gravamen</li> <li>▪ Seguridad económica</li> </ul>	Institucional	Institucional
Comedores	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecimiento de la salud</li> <li>▪ Ahorro económico</li> <li>▪ Integración social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecimiento de la salud</li> <li>▪ Ahorro económico</li> <li>▪ Integración social</li> </ul>	Institucional Según estatus laboral	Institucional Según estatus laboral
Medicina del trabajo	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuidado de la salud</li> <li>▪ Ahorro económico</li> <li>▪ Medicina preventiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuidado de la salud</li> <li>▪ Ahorro económico</li> <li>Medicina preventiva</li> </ul>	Institucional	Institucional
Espacios de estacionamiento dentro de las instalaciones del Instituto	X	X	X	X	Seguridad Puntualidad	Seguridad puntualidad	Igualdad	Igualdad
Capilla Católica en instalaciones	X	X	X		Eleva la moral	Eleva la moral	Están mejor entrenadas para llevar el control.	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.
Actividades deportivas y culturales	X	X	X	X	Mejorar la salud y condición física	Mejorar la salud y condición física	Igualdad	Igualdad

## 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?

Dentro de la institución las relaciones de género no representan problemática alguna, se asegura la igualdad de acceso a los recursos disponibles.

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

A ambos.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Los que derivan de la dinámica institucional en las áreas de trabajo.

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

Las mujeres presentan mayor vulnerabilidad.

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

A las mujeres por ser más propensas a ser violentadas y no contar con el apoyo o los recursos requeridos, a los hombres afecta a la falta de su visibilidad de sus problemas de género.

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

Incrementa la brecha de género.

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

Una desigualdad en la visibilidad y atención de sus problemas.

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

Contar recursos y atención eficiente.

¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género?  
La difusión y sensibilización de la información disponible sobre la materia y su atención económica y en salud.

¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución?  
Adecuar el presupuesto disponible para asegurar el acceso a financiamiento sin distinción de género y establecer un módulo de atención a la Violencia de Género.

¿Qué cambios se deberán implementar en la estructura organizacional de la institución?  
Impulsar la participación de todas, todos y todes.

¿Qué beneficios se tendrá a corto, mediano y largo plazo para disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres? Facilitar el acceso y la atención a los recursos económicos emergentes relacionados con la equidad de género para todas, todos y todes.

**Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

<p><b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres</b></p>	<p><b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.</b></p>
<p>Se establecen criterios de igualdad de oportunidad y responsabilidad</p>	<p>Se establecen criterios de igualdad de oportunidad y responsabilidad.</p>
<p>Se asigna igualdad de encomiendas laborales en apego a los perfiles profesionales y áreas laborales de atención.</p>	<p>Se asigna igualdad de encomiendas laborales en apego a los perfiles profesionales y áreas laborales de atención.</p>
<p>Se asegura cuenta con las herramientas necesarias para el desempeño de sus actividades.</p>	<p>Se asegura cuenta con las herramientas necesarias para el desempeño de sus actividades.</p>
<p>Se incorpora y promueve el uso de lenguaje inclusivo en todas las áreas laborales.</p>	<p>Se incorpora y promueve el uso de lenguaje inclusivo en todas las áreas laborales.</p>
<p>Se establecen metas e indicadores en función a mujeres en el ejercicio de sus derechos humanos.</p>	<p>Se establecen metas e indicadores en función a mujeres en el ejercicio de sus derechos humanos.</p>
<p>Se asegura tenga el reconocimiento en su desempeño laboral</p>	<p>Se asegura tenga el reconocimiento en su desempeño laboral.</p>

### Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<p>Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.</p>	<p>Constitución Política del Estado de Chiapas</p> <p>Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p> <p>Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas</p> <p>Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas.</p> <p>Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas</p> <p>Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas</p>	<p>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>Norma Mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</p> <p>Norma oficial mexicana nom-046ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. criterios para la prevención y atención</p> <p>Normas presupuestarias para la administración pública del estado de Chiapas</p>	<p>Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED).</p> <p>Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).</p> <p>Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV).</p> <p>Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)</p>	<p>Reglamento normativo interno</p> <p>Manual de Inducción</p> <p>Manual de Organización</p> <p>Manual de Procedimiento</p> <p>Reglas de operación de proyectos</p> <p>Proyectos</p> <p>Lineamientos</p> <p>Decretos</p> <p>Reglamento Interior del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.</p> <p>Manual de Organización del ISSTECH</p> <p>Circular No. ISSTECH/DG/00226/2020 "CERO TOLERANCIA" al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p>

**Desarrollo de plan de trabajo. Otorgamiento de prestaciones económicas con perspectiva de género.**

1.	<b>Nombre del proyecto</b>	<b>G001 - Otorgamiento de prestaciones económicas con perspectiva de género.</b>
2.	<b>Unidad responsable</b>	0201 - Subdirección de Prestaciones Socioeconómicas.
3.	<b>Programa/s presupuestario/s</b>	145 - Seguridad social.
4.	<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>	<b>Objetivo:</b> 10. Reducción de las desigualdades.
		<b>Meta:</b> 4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>		
5.	<b>Política Transversal</b>	Igualdad de género.
	<b>Eje</b>	2. Bienestar social.
	<b>Tema</b>	1. Desarrollo social integral.
	<b>Política Pública</b>	2. Sociedad incluyente.
	<b>Objetivo</b>	1. Impulsar la conformidad de una sociedad incluyente.
	<b>Estrategia</b>	2. Promover la igualdad de género.
	<b>Programa sectorial</b>	G - Bienestar social.
<b>Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024</b>		
6.	<b>Objetivos prioritarios</b>	1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.
	<b>Ejes estratégicos</b>	1. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar en el desarrollo económico del Estado.
	<b>Líneas de acción</b>	3. Impulsar y difundir los programas gubernamentales que ofrecen a las mujeres financiamiento, créditos y asesoría técnica para iniciar o ampliar su negocio a corto, mediano y largo plazo a través del acceso a recurso que fomente el emprendimiento y la autonomía económica.

## Desarrollo de plan de trabajo. Atención a los servicios de salud con perspectiva de género.

1.	<b>Nombre del proyecto</b>	<b>G002 - Atención a los servicios de salud con perspectiva de género.</b>
2.	<b>Unidad responsable</b>	0401-Subdirección de Servicios Médicos.
3.	<b>Programa/s presupuestario/s</b>	145 - Seguridad social.
4.	<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>	<b>Objetivo:</b> 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
		<b>Meta:</b> 8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>		
5.	<b>Política Transversal</b>	Igualdad de género.
	<b>Eje</b>	2. Bienestar social.
	<b>Tema</b>	2. Salud.
	<b>Política Pública</b>	1. Atención primaria a la salud.
	<b>Objetivo</b>	1. Fortalecer la capacidad resolutive en atención primaria de la salud.
	<b>Estrategia</b>	1. Utilizar de manera eficiente la capacidad instalada en los diferentes niveles de atención.
	<b>Programa sectorial</b>	E - Salud.
<b>Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024</b>		
6.	<b>Objetivos prioritarios</b>	4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
	<b>Ejes estratégicos</b>	4. Promover acciones de eficiencia en la atención, impartición de justicia, reparación de daños en los casos de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes apegado a los enfoques de derechos, género e interculturalidad.
	<b>Líneas de acción</b>	7. Establecer la continua capacitación y sensibilización al personal médico para la adecuada aplicación de la NOM 046-SSA2-2005 con perspectiva de género e interculturalidad y ofrecer atención especializada a niñas, adolescentes y mujeres víctimas de violencia familiar y sexual.

### **Propósito institucional:**

Establecer una política integral con perspectiva de género y equitativa para atender las necesidades de nuestros afiliados al logro de sus objetivos personales y promover un clima laboral de mutuo respeto brindando nuestros servicios con eficiencia, eficacia y calidad.

### **Descripción del proyecto:**

Con la reorientación presupuestal de los recursos financieros disponibles de hasta el 4% del total del presupuesto, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

Otorgamiento de prestaciones económicas emergentes con perspectiva de género.

Con la promoción, detección y atención a casos de violencia de género, se pretende aumentar la captación e intervención a afiliados con historia de violencia, colocando al Instituto como un lugar seguro y proactivo.

Pláticas, cursos, capacitaciones a centros educativos al personal médico y administrativo del ISSTECH, dando respuesta a las necesidades de información y educación con perspectiva de género.

Promoción del lenguaje incluyente a través plataformas digitales e impresos para su difusión en los distintos centros de trabajo del ISSTECH.

Implementación de campañas de salud en temas de género.

## Árbol de problema (Causa Efecto) y Árbol de solución (Medio y Fines)

Problema		Objetivo	
Limitantes para que las mujeres afiliadas tengan acceso a prestaciones económicas y víctimas de violencia de género, provocando daños a la salud.		Facilitar a las mujeres afiliadas el acceso a prestaciones económicas y a la prevención detección y atención a la violencia de género.	
<b>C</b>	Limitante en la obtención de prestaciones económicas, por la alta demanda de esta prestación.	<b>M</b>	Disponibilidad presupuestal para el otorgamiento de prestaciones económicas a mujeres afiliadas al ISSTECH.
<b>E</b>	Mujeres trabajadoras no acceden a préstamos para solventar dificultades económicas.	<b>F</b>	Una mayor cantidad de mujeres trabajadoras serán beneficiadas con el otorgamiento de prestaciones económicas.
<b>C</b>	Falta de canales adecuados para la atención e información sobre la prevención y atención de la violencia de género.	<b>M</b>	Creación del programa institucional para la atención de la violencia de género.
<b>E</b>	Mujeres afiliadas son víctimas de violencia de género, lo que puede causar efectos negativos en su salud.	<b>F</b>	Mujeres afiliadas cuentan con instrumentos de diagnóstico y estrategias para la detección de la violencia de género, así como para su atención, disminuyendo posibles daños a la salud.

## Matriz de Indicadores para Resultados

MIR	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicadores	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a mejorar el bienestar a las personas afiliadas del ISSTECH conforme a la normatividad aplicable, a través del otorgamiento de servicios médicos, pensiones, préstamos y prestaciones sociales y para el retiro, con perspectiva de género.	Porcentaje de servicios proporcionados a las personas afiliadas.	(Número de servicios realizados / Total de servicios programados en el ejercicio) X 100	726,893 / 726,893	100 %	Estratégico / Eficacia	Acción	Informe Financiero y de Gestión Institucional (PG-DED-IFG_FR_19)	Existe suficiencia presupuestaria para la ejecución de los proyectos institucionales y con perspectivas de género, a fin de cubrir las necesidades del Instituto.
Propósito	Las personas afiliadas del Instituto reciben servicios médicos, pensiones y prestaciones establecidas en la Ley del ISSTECH, con un esquema de financiamiento fortalecido, con perspectiva de género.	Índice de servicios proporcionados a las personas afiliados.	(Porcentaje obtenido en los servicios médicos, pensiones y prestaciones otorgados / Total de porcentaje en los servicios médicos, pensiones y prestaciones programados en el ejercicio) X 100	100 % / 100 %	100 %	Estratégico / Eficacia	Índice	Informe Financiero y de Gestión Institucional (PG-DED-IFG_FR_19)	Los Centros de Trabajo del Instituto desarrollan sus actividades sustantivas y de apoyo administrativo de manera normal y eficiente.

No. Objetivo	Objetivo Institucional								
1	<b>Otorgar prestaciones económicas con perspectiva de género; a fin de fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres, mediante el uso eficiente y transparente de los recursos disponibles</b>								
MIR	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicadores	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Componente 1	Acciones de pagos con perspectiva de género, una vez cumplidos los requisitos contemplados en el Reglamento del Fondo de Prestamos y en la Ley del ISSTECH	Total de acciones en prestaciones económicas otorgadas con perspectiva de género	(Suma de acciones en préstamos a corto plazo otorgados con perspectiva de género en el período / Total de acciones en préstamos programados en el ejercicio) X 100	96 / 96	100 %	Estratégico/ Eficacia	Acción	Formato de Indicadores de Desempeño (PG-DED-SED_FR_4).	Se cuenta con los recursos necesarios para el financiamiento de esta prestación
Actividad 1.1	Otorgamiento de créditos con perspectiva de género, una vez cumplidos los requisitos contemplados en el Reglamento del Fondo de Prestamos	Préstamos a corto plazo otorgados con perspectiva de género	(Número de préstamos a corto plazo otorgados con perspectiva de género en el período / Total de préstamos a corto plazo programados con perspectiva de género en el ejercicio) X 100	48 / 48	100 %	Gestión/ Eficacia	Préstamo	Formato de Indicadores de Desempeño (PG-DED-SED_FR_4).	Los Centros de Trabajo del Instituto desarrollan sus actividades sustantivas y de apoyo administrativo de manera normal, eficiente y en apoyo a las mujeres trabajadoras
Actividad 1.2	Otorgamiento de créditos con perspectiva de género una vez cumplidos los requisitos contemplados en la Ley del ISSTECH.	Solicitudes atendidas de préstamos a corto plazo otorgados con perspectiva de género	(Número de solicitudes atendidas de préstamos a corto plazo otorgados con perspectiva de género en el período / Total de solicitudes atendidas de préstamos a corto plazo programados con perspectiva de género en el ejercicio) X 100	48 / 48	100 %	Gestión/ Eficacia	Préstamo	Formato de Indicadores de Desempeño (PG-DED-SED_FR_4).	Los Centros de Trabajo del Instituto desarrollan sus actividades sustantivas y de apoyo administrativo de manera normal, eficiente y en apoyo a las mujeres trabajadoras

No. Objetivo	Objetivo Institucional								
2	<b>Estandarizar las técnicas y objetivos terapéuticos para la atención psicológica, que se ofrece como parte de la atención especializada a mujeres en situación de violencia en los servicios de salud del ISSTECH.</b>								
MIR	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicadores	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Componente 2	Atención a personas con violencia de género	Porcentaje de acciones realizadas de atención a personas con violencia de género	(Suma de acciones realizadas a personas con violencia de género / Total de acciones realizadas a personas con violencia de género programadas en el ejercicio) X 100	396 / 396	100 %	Estratégico/ Eficacia	Acción	Formato de Indicadores de Desempeño (PG-DED-SED_FR_4).	Se cuenta con los recursos necesarios para el financiamiento de este programa
Actividad 2.1	Cobertura de atención especializada a personas violentadas	Porcentaje de cobertura de atención a personas con violencia de género	(Número de personas violentadas que reciben atención especializada / Total de personas violentadas que deben recibir atención especializada programadas en el ejercicio) X 100	36 / 36	100 %	Gestión/ Eficacia	Persona	Formato de Indicadores de Desempeño (PG-DED-SED_FR_4).	Los Centros de Trabajo del Instituto desarrollan sus actividades sustantivas y de apoyo administrativo de manera normal, eficiente y en apoyo a las mujeres afiliadas.
Actividad 2.2	Sesiones, pláticas y cursos-talleres a personas con violencia de género	Porcentaje de acciones de promoción y prevención de la violencia de género	(Número de sesiones, pláticas y cursos-talleres realizados / Total de sesiones, pláticas y cursos-talleres programados en el ejercicio) X 100	360 / 360	100 %	Gestión/ Eficacia	Acción	Formato de Indicadores de Desempeño (PG-DED-SED_FR_4).	Los Centros de Trabajo del Instituto desarrollan sus actividades sustantivas y de apoyo administrativo de manera normal, eficiente y en apoyo a las mujeres afiliadas.