



Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace
de Igualdad de Género de la Sociedad
Operadora de la Torre Chiapas, S.A. de
C.V.

Plan de trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Desde sus inicios la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A. de C.V. se ha planteado ser una entidad de excelencia, por ello ha requerido transformación en sus estructuras, costumbres y practicas necesarias que alienten el cumplimiento de la misión y visión, integrando los valores y principios institucionales en un solo fin que combine y atienda la integración de los talentos, habilidades y experiencias de todas y todos los que forman parte de ella. Es parte de la responsabilidad y compromiso con la sociedad la búsqueda incesante de mejoras que impacten directamente en los índices de desempeño, promoviendo la cultura, los valores, principios y muy recientemente atendiendo la importancia de la igualdad de género en cada uno de los peldaños de la estructura organizacional.

Así y en concordancia con el plan de desarrollo 2019-2024, publicado en el periódico oficial número 033, tomo III, de fecha 8 de mayo de 2019, con la ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y por el acuerdo que establece el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, y en esfuerzos conjuntos del Gobierno del Estado de Chiapas y de la Secretaria de Igualdad de Género se crearon las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública estatal, misma que la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. instalo el 28 de Agosto de 2021.

Las Unidades de Igualdad de Género, son los órganos especializados e impulsados por la Secretaria de Igualdad de Género, al interior de las Dependencias y Entidades de la

Administración Pública Estatal, las cuáles serán las encargadas de establecer, promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género, así como la evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y hombres.

El presente Plan de Trabajo tiene como objeto realizar un análisis de género que diagnostique problemas concretos, fije objetivos y sirva de instrumento para poder planear y aplicar en corto, mediano y largo plazo la igualdad de género en esta entidad.

Área y cargos que ocupan

La Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. está integrada por 33 personas, distribuidas en las diversas áreas correspondientes, tal como se muestra en la tabla 1. Observe que, a la derecha se muestra la composición por área, posterior encuentra la columna del total de mujeres, seguida del total por hombres y la última columna corresponde al total general. También en este apartado se incluye el organigrama (fig. 1) con sus grados de jerarquía para mostrar más a detalle la distribución de puestos ocupados por mujeres y hombres.

Área	Mujeres	Hombres	Total
Dirección General	2		2
Secretaría Técnica		1	1
Coordinación Jurídica		1	1
Comisaría		1	1
Gerencia Administrativa	2	3	5
Gerencia Operativa	7	16	23

Tabla. 1.- distribución por áreas y sexo del personal de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO
2021, Año de la Independencia.”

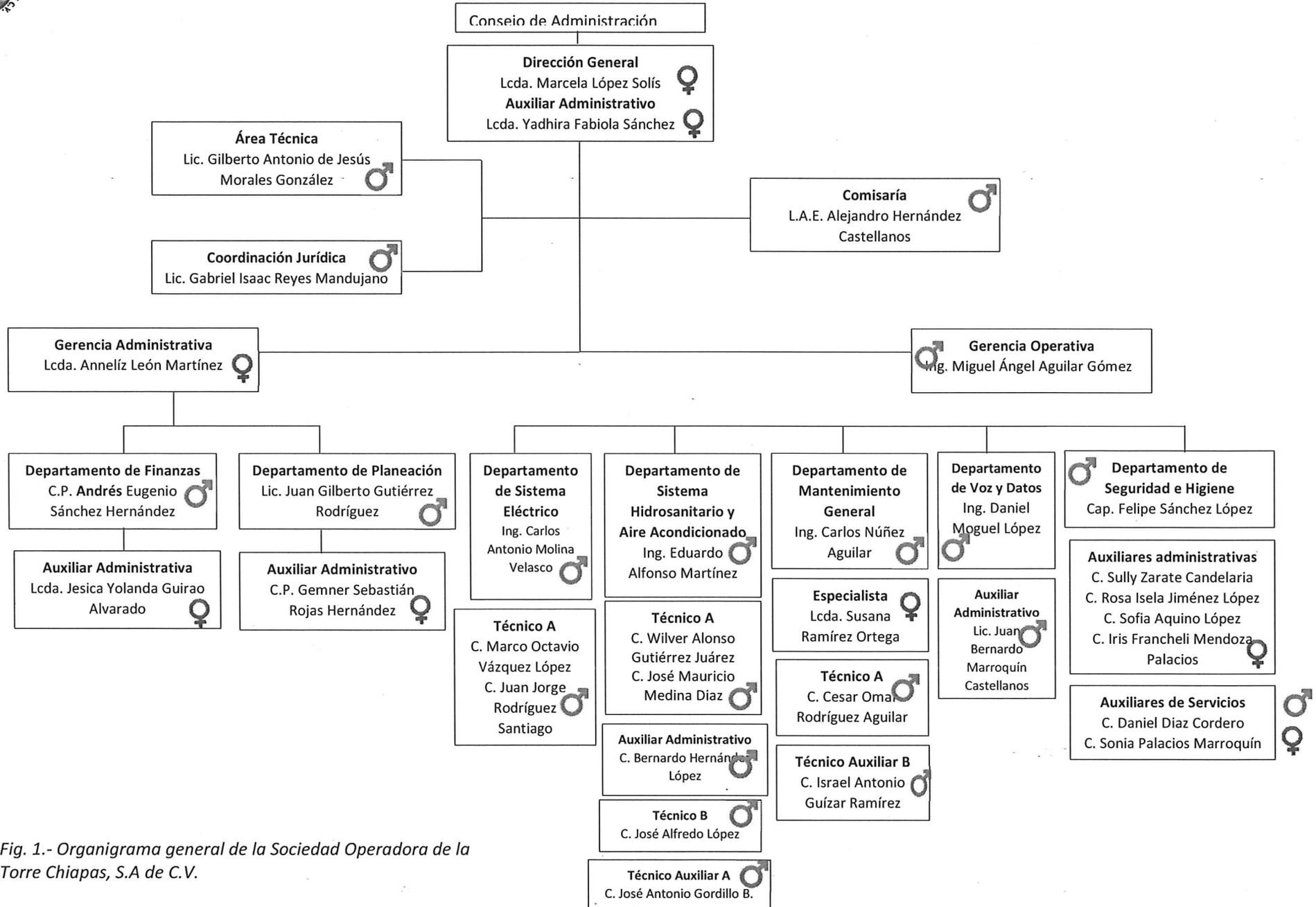


Fig. 1.- Organigrama general de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Tal y como se ve reflejado en el organigrama, la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V., tiene como punto positivo para la igualdad de género a una mujer el puesto de mayor responsabilidad y jerarquía, posteriormente, se encuentran las áreas técnica, jurídica y comisaría, a cargo de hombres, luego, en la ramificación de gerencias tenemos una mujer y un hombre, posterior, para los 7 distintos departamentos derivados de esta ramificación únicamente hay representantes del género masculino, se cuenta también con una auxiliar administrativa en el área de gerencia administrativa y una en la dirección general, el puesto de especialista en la gerencia operativa es ocupado por una mujer, continuando con 5 auxiliares administrativas y 1 auxiliar de servicio, para concluir la gerencia operativa con 8 técnicos operativos y 2 auxiliares administrativos

Área	Mujeres	Hombres	Total
Dirección General	1		1
Secretaria técnica		1	1
Coordinación		1	1
Comisario/a		1	1
Gerentes	1	1	2
Jefes/as de departamento		7	23
Especialista	1		
Técnicos/as		8	
Auxiliares	8	4	
TOTAL	11	22	33

Tabla 1 distribución por jerarquía y sexo del personal de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

De la tabla 2 se analizan las posiciones por jerarquía de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. y observamos que 30.03% del total de puestos es ocupado por mujeres mientras que 69.69% de ellos están ocupados por hombres, se resalta también que hay predominancia de género

masculino al frente de puestos de decisión y ejecución de recursos, y mayor cantidad de mujeres en puestos de auxiliares con funciones administrativas.

Perfil Sociodemográfico

Los datos mostrados en este apartado fueron extraídos del cuestionario aplicado a todo el personal adscrito a la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V., la muestra obtenida es representativa ya que respondieron 30 personas de las 33 que integran la plantilla, siendo 9 mujeres equivalente al 30% y 21 hombres con 70%.

Rangos de edad

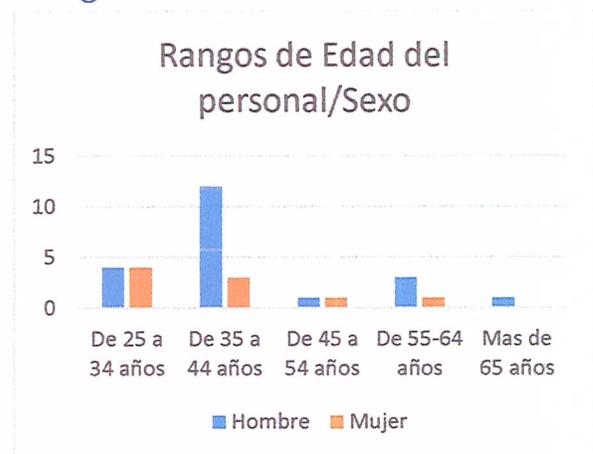


Fig. 2.- Rangos de edad en relación al sexo del personal de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

La mayor concentración de personal se encuentra en el rango de 35 a 44 años, siendo predominantemente hombres, existe a su vez igual cantidad de hombres y mujeres en el rango 25 a 34 años y 45-54 años, para el rango 55-64 años hay mayor cantidad de hombres y para el caso de mayores de 65 años solo existe una persona del género masculino.

Nivel de estudios

En la figura 3, se muestran los niveles de estudio con relación al género de las personas que integran la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V., el nivel de licenciatura es el que domina en

ambos géneros, también se observa que únicamente hombres tienen posgrado, pero que de las 9 mujeres que respondieron la encuesta, 77,7% tiene licenciatura, mientras que los niveles en el género masculino se encuentran mayormente dispersos en bachillerato y licenciatura.

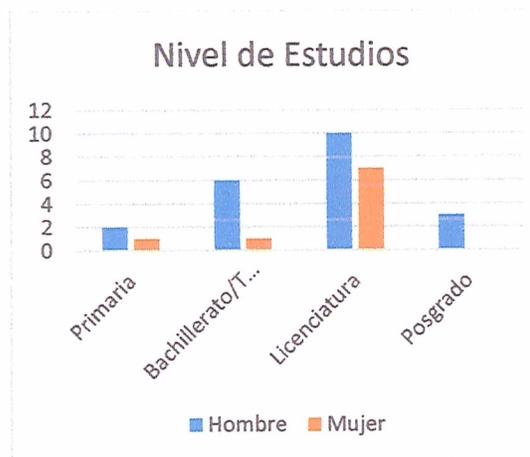


Fig. 3.- Nivel de estudios en relación al sexo del personal de la

Nivel de remuneración

Respecto a la remuneración del personal, el mayor porcentaje se ubica en el rango \$1,000 a \$5,000 (43,3%) para los hombres 26,6% a diferencia del 16,6% femenino, lo mismo sucede en todos los demás rangos para la franja \$5,001 a \$10,000 (13,3%) tenemos para el hombre 10% y para las mujeres 3,3%, en el rango \$10,001 a \$15,000 (23,3%) a los hombres corresponde 20% mientras que para las mujeres el 3.3%, en el siguiente escalón \$15,001 a 20,000 que representa el (6%), se tiene un 6% para los hombres y 0% para las mujeres, en el penúltimo rango tenemos que del 10% que representa, el 6.6% corresponde al género masculino y el 3,3% al femenino, por último, la franja de +\$25,000 equivalente al 3,3%, únicamente corresponde a mujeres.

En la figura número 4 se puede observar la gráfica que muestra la distribución, por sexo y por rango de salario.

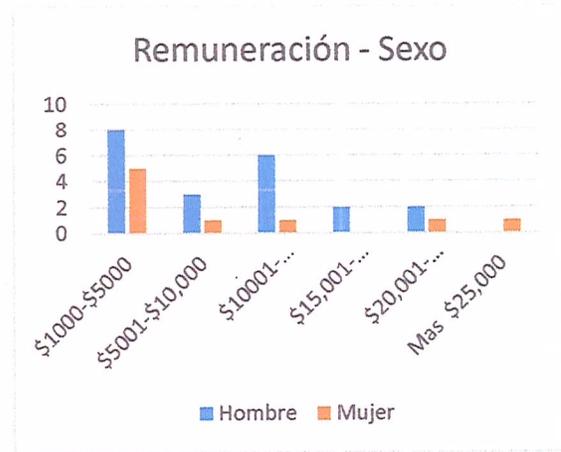


Fig. 4.- Nivel de remuneración en relación al sexo del personal de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Conocimiento y percepción sobre el tema de género del personal de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

La transversalidad de género es la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. El avance en esta, depende en gran medida de la capacidad y disposición del personal para aprender y aplicar la igualdad de género.

Derivado del formulario aplicado se han obtenido resultados que indican que un porcentaje bajo de personal no ha tenido la oportunidad de recibir capacitaciones o cursos en materia de género durante el desarrollo de sus funciones por ello, uno de los aspectos más importantes en este análisis es lograr obtener la percepción de las y los servidores públicos adscritos a este organismo.

A continuación, se muestran resultados obtenidos en las encuestas realizadas a todo el personal.

En la figura 5 observamos los resultados a la afirmación “las mujeres tienen que cumplir

2021, Año de la Independencia.”

con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural”. A pesar de que la mayor parte de personas se muestran «en desacuerdo», es ligeramente más alto el porcentaje de hombres que de mujeres que seleccionaron esta respuesta. Por otro lado, hay un porcentaje de 3,3% de mujeres que manifiestan estar «totalmente de acuerdo» contra el 0% de hombres.

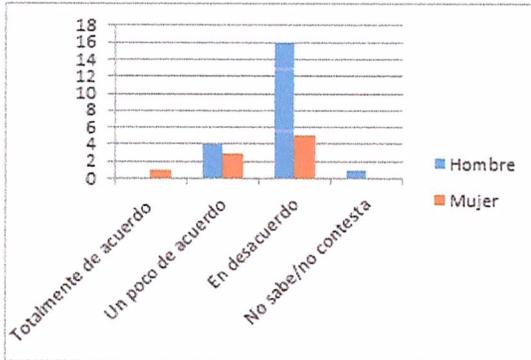


Fig. 5.- Opinión del personal acerca de la afirmación “las mujeres tienen que cumplir con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural”/Sexo.

En pregunta de opinión y percepción sobre “los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar; mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas mostrada en la figura 6, encontramos los resultados siguientes:

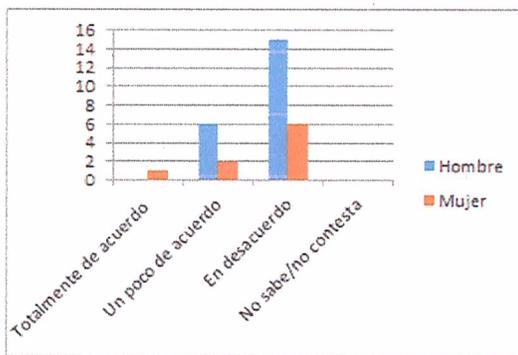


Fig. 6.- Opinión del personal acerca de la afirmación “los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar; mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas”/Sexo.

El mayor porcentaje del personal se encuentra «en desacuerdo» de dicha afirmación, sin embargo, tenemos un 3,3% de opinión «de acuerdo» por parte de las mujeres contra un 0% de los hombres.

Para finalizar el apartado de creencias compartidas relativas a los temas de género, se muestran los resultados acerca de la afirmación “no está bien que una mujer gane más que un hombre sobre todo si es su marido”. Observe como el mayor porcentaje (93,3%) corresponde a que las personas están «en desacuerdo». Es interesante destacar que para los hombres el total de los votantes se encuentra en desacuerdo, a diferencia de las mujeres que, de su 100%, el 11,1% votaron «totalmente de acuerdo» en la afirmación.

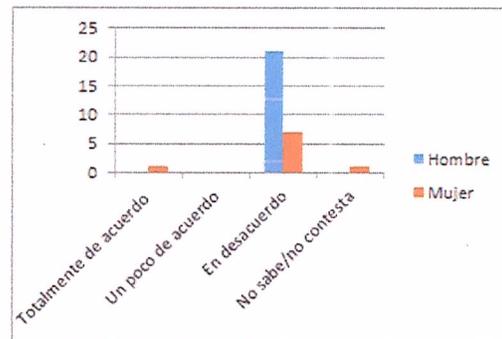


Fig. 7.- Opinión del personal acerca de la afirmación “no está bien que una mujer gane más que un hombre sobre todo si es su marido”/Sexo.

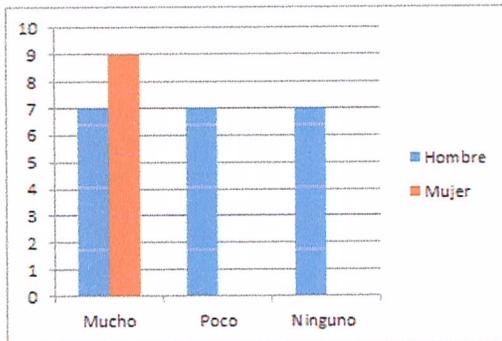
El organismo y el género

En ocasiones la propia estructura de la organización permite la generación de brechas de género, la falta de interés, el poco acercamiento a los temas o la normalización de patrones en la estructura y funcionamiento de la dependencia u organismo agrandan la brecha y limitan el desarrollo institucional. Según encuestas realizadas, en la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. el 96% de las personas sugiere que nunca se ha tenido acercamiento a temas de género, así mismo el 90% indica que, durante su estancia en la empresa, no han recibido cursos, talleres o charlas sobre tópicos relacionados.

Análisis de género

Un análisis de género sirve para identificar las particularidades de mujeres y hombres y las necesidades de cada uno, diagnostica problemas, plantea objetivos y evalúa el nivel de la institución para cumplir con las políticas públicas y los objetivos generales.

En la sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V., se obtuvo información cualitativa y cuantitativa mediante preguntas que muestran el grado de sensibilidad y percepción en temáticas de género. En la siguiente figura observamos que, la distribución en el género masculino es de 33,33% para cada una de las 3 opciones, mientras que en el caso de las mujeres muestran mayor interés en el tema teniendo un 100% de votación en la primera opción. Para las instituciones la necesidad de atender y comenzar a trabajar en la sensibilización, información y difusión en temas relacionados con el género es fundamental en esta administración.



En otra de las preguntas planteadas sobre las implicaciones que tiene el género en el desempeño de labores o funciones de cada persona dentro de Sociedad Operadora de

Fig. 8.- Respuestas obtenidas a la pregunta: ¿Cuál es su interés en temas de género?

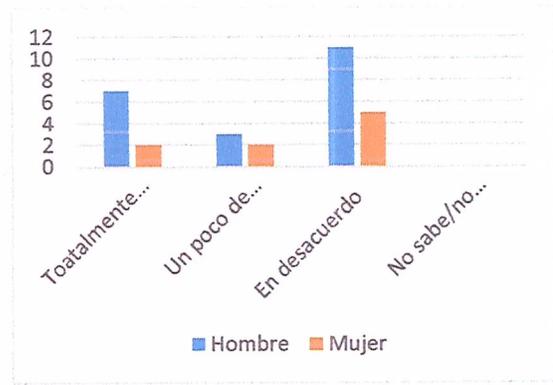


Fig. 9.- Respuestas obtenidas a la pregunta: ¿Opina que género tiene implicaciones en y con el trabajo que desempeña cada persona de la organización?

De acuerdo al grafico notamos que el 53,3% se encuentra «en desacuerdo», mientras que el 30% se encuentra «totalmente de acuerdo», y el 16,6% «un poco de acuerdo». Cabe resaltar que los porcentajes obtenidos brindan las herramientas necesarias para analizar la sensibilidad a la temática de género por parte del personal, concluyendo que, gran parte de la entidad no comprende la relación que existe entre su trabajo diario y los roles de género que día a día desempeña.

Análisis del contexto institucional

El análisis del contexto institucional implica identificar las oportunidades y limitaciones que se viven en la institución, analizando los recursos físicos, humanos y bienes materiales a los que se tiene acceso. A continuación, se presentan los resultados de los ejercicios de la guía práctica para la construcción del plan de trabajo, aplicados en la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia.”



Análisis del contexto de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negati
Físicos	Acceso a baño al interior de la institución	Tranquilidad Seguridad	Afecta la salud por contención. Se entra en conflicto	No es importante un baño cerca Tranquilidad	Caminar más Hacer fila	Seguridad Confianza	Miedo
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación	No tan importante	Higiene	Higiene	Preocupación
	Instalaciones limpias, seguras y adecuadas	Tranquilidad y seriedad	Inseguridad/Preocupación	Confianza	Inseguridad	Confianza	Inseguridad
	Oficinas y/o áreas con aire acondicionado	Tranquilidad/mejor desempeño	Estrés/molestia/quejas	Sosiego	No tan importante	Seguridad	Estrés
Económicos	Acceso a Aguinaldo	Tranquilidad/Satisfacción	Preocupación/molestia	Tranquilidad	Insatisfacción/enojo	Tranquilidad	Molestia
	Acceso a bono burócrata	Tranquilidad	Intolerancia	Confianza	Molestia	Seguridad	Molestia
	Acceso a bono útiles escolares	Compromiso	Preocupación por el acceso a este bien	Tranquilidad	No importante	No tan importante	No importan
	Aumento Salarial anual	Felicidad/Seguridad	No importante	Alegría/seguridad	Confianza en la empresa	Confianza en la empresa	Desconfianza
	Bono día de las madres	Seguridad/compromiso	No importante	No importante	No importante	No tan importante	No tan impo
Sociales	Capacitaciones	Compromiso con la empresa	Falta de conocimiento/No ejecución de tareas	Mayor conocimiento	Omisión	Aprendizaje/mejor desempeño	
	Horario Laboral Accesible	Tiempo familiar de calidad	Bajo desempeño familiar y laboral	Tranquilidad	Bajo rendimiento familiar.	Tiempo de recreación	Estrés y mol
	Horario de comida	Bienestar físico/ salud	Afecta la salud y desempeño	Bienestar/salud	Bajo desempeño	Bienestar/salud	Afecta salud desempeño laboral
	Justificantes por enfermedad	Tranquilidad	Ausentismo	No es importante	Ausentismo	Tranquilidad	Ausentismo laboral
	Servicio Médico	Tranquilidad					
Políticos	Asignación de puestos para toma de decisiones	Reconocimiento de capacidades	Desigualdad	No es importante	Molestia o rechazo	Igualdad	Molestia/rec
	Mujeres en la operatividad	Satisfacción y crecimiento personal	Carga laboral	Reconocimiento a las compañeras	Abuso de poder	No es importante	No es impor

Tabla. 3.- Análisis de los recursos que tiene la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. y su relación con el género.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia.”



Roles productivos y reproductivos al interior de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Los roles productivos deben entenderse como las actividades que realizan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios que generen ingresos y reconocimientos, por su lado los bienes reproductivos son las actividades que incluyen actividades domésticas y de cuidados, realizadas especialmente por mujeres.

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	X
Planear las actividades de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas S.A de C.V.	X	
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	X	
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas		X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia/ Atención telefónica	X	
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel, adornar en épocas festivas	X	
Control de bienes materiales		X
Asistentes particulares	X	X
Asesor		
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	
Distribución de materiales de oficina		X
Atención a los asuntos jurídicos		X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros		X
Control y asignación de presupuestos públicos		
Integrar y revisar cuenta pública		X

Tabla 4. -Roles productivos y reproductivos en la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. y su relación con el género.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia.”



Acceso y control de los recursos con que cuenta la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Recursos ²	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de informática	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Servicios de alimentos	X	X		X	Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Control por el estereotipo de genero	No se involucran en el proceso
Oficinas privadas	X	X	X	X	Control en sus archivos y equipos	Control en sus archivos y equipos	Menor cantidad de mujeres con acceso a oficina privada	Mayor cantidad de hombres con oficina privada
Comedor	X	X		X	Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Espacio destinado	Espacio destinado
Equipo de protección personal anti covid-19	X	X	X	X	Seguridad	Seguridad	Reciben el equipo de protección	Suministran el equipo de protección
Botas de trabajo		X		X	Seguridad	Seguridad	No reciben	Suministran/reciben
Uniformes	X	X	X	X	Estandarización	Estandarización	Reciben	Reciben
Herramientas de trabajo		X		X	Herramientas	Herramientas	No necesarias para sus funciones	Reciben herramientas adecuadas para sus actividades

² Puntuación:

14 asignados a mujeres y 18 a hombres indica que los hombres tienen más **acceso** a los recursos que las mujeres
 8 asignados a mujeres y 17 a hombres indica que los hombres tienen más **control** sobre los recursos que las mujeres.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia.”



Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Vacaciones	X	X		X	Prestación laboral	Prestación Laboral	Decide sobre la fecha del periodo vacacional	Decide sobre la fecha del periodo vacacional
Aginaldo	X	X		X	Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Recibe	Suministra/recibe
Estimulo del día del burócrata	X	X	X	X	Prestación laboral	Prestación Laboral	Recibe el estímulo financiero	Recibe-Suministra el recurso
Servicios de café	X	X	x		Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Control por el estereotipo de genero	No se involucran en el proceso
Servicio de agua para consumo humano	X	X	X	X	Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Recibe	Recibe/ controla pago servicio
Material de papelería e impresión y reproducción		X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Recibe material	Recibe/suministra
Reglamentos	X	X	X	X	Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Acatan/aprueban	Acatan/aprueban
Manuales		X		X	Lineamientos institucionales	Lineamientos institucionales	Acatan/aprueban	Acatan/aprueban
Protocolos	X	X	X	X	Seguridad Laboral	Seguridad Laboral	Acatan/aprueban	Acatan/aprueban
Cursos capacitación/actualización	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Recibe capacitación/capacita	Recibe capacitación/capacita

Tabla 5. -Acceso y control a los recursos con que cuenta la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V. y su relación con el género.



Resultados

Después de analizar la composición de la organización en lo que se refiere al organigrama, los datos recogidos vislumbran a mediana escala la existencia de la masculinización de ciertos puestos, y no existe el mismo porcentaje de mujeres y de hombres trabajando, por lo cual, hay más representatividad del género masculino en todos los sectores y niveles de la organización.

En lo que respecta al grado de conciencia y sensibilidad de género del personal, a pesar de que se detectaron algunas carencias en relación a la temática a la vez que cierto sentimiento de desconexión de los temas de género, se obtuvieron en las encuestas peticiones y recomendaciones de capacitaciones sobre el tema, es decir que un alto porcentaje de las y los integrantes de esta sociedad, tiene la disposición para atender y trabajar en la inclusión de género en todos los niveles jerárquicos.

En cuanto a las relaciones que se establecen entre el personal de la oficina de ambos géneros, no se hallaron marcadas diferencias. Según la percepción, las relaciones con superiores hombres y mujeres no representan ningún problema. Sin embargo, en este sentido se encontraron algunas contradicciones durante la aplicación de los formularios,

que pueden indicar la existencia de actitudes sexistas, además de la existencia de roles y estereotipos de género.

Finalmente, y de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de contexto institucional, se pueden plantear las áreas de oportunidad a trabajar para reducir la brecha de género e implementar la política transversal plasmada en el Plan Estatal de

Desarrollo 2019-2024. Si bien es cierto, existen problemáticas compartidas entre hombres y mujeres, donde los efectos y las implicaciones impactan a ambos. La desigualdad generada entre mujeres y hombres es evidente, tal como lo vemos en la tabla 4 donde se observa que en la ejecución de actividades las mujeres desempeñan labores básicas de oficina, mensajería y recepción mientras que la toma de decisiones, y el ejercicio de recursos queda siempre del lado de los hombres, o en la tabla 5 donde los resultados arrojan que los hombres tienen mayor acceso y control a los recursos con los que cuenta la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Durante el proceso de realización del diagnóstico, además de analizar las políticas que guían a la dirección en términos de género, fue explorada la situación de los trabajadores y trabajadoras que componen el organismo, no solamente desde un enfoque cuantitativo, sino atendiendo a otras cuestiones como: la construcción de capacidades y la gestión interna del conocimiento, la conciliación entre la vida personal y profesional, las formas de relacionarse entre compañeros y compañeras, los espacios y las actividades compartidas, los conocimientos y sensibilidad hacia la temática, etc.

Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V., es una empresa de participación estatal que, en apego a su misión y visión, contribuye con el desarrollo económico y promoción de la buena imagen del estado de Chiapas, mediante la administración del edificio denominado “Torre Chiapas”, actualmente no ejecuta ningún tipo de programa social, por lo tanto, los resultados únicamente están delimitados al personal adscrito al organismo. Estos resultados son



a su vez el eje que permitió poder plantear el siguiente:

Programa Operativo Anual

1.	Nombre del proyecto	Inclusión de la perspectiva de género a la cultura Institucional de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
4	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Transversal	Igualdad de Género
	Eje 2	Bienestar social
	Política Pública 2.1.2	Sociedad incluyente
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género
	Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024	
5	Objetivos prioritarios	5.1 Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género. 5.4 Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos de modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes.
6	Ejes estratégicos	1 integración, actuación e impulso de las acciones de la unidad de Igualdad de Género dentro de la SOTCH 2 Promover acciones del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, en pro de fortalecer la igualdad de género.
7	Líneas de acción	

Tabla 6. -Alineación del programa Operativo Anual de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Metodología del Marco Lógico (MML)

Es una herramienta de planeación estratégica basada en la estructuración y solución de problemas, para presentar de manera sistemática y lógica los objetivos del programa y sus relaciones de causalidad guiados de las siguientes etapas:

1. Definición del problema
2. Árbol de problemas
3. Árbol de objetivos

Propósito de la entidad: Lograr que, en la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V., se incorpore la perspectiva de igualdad de género.

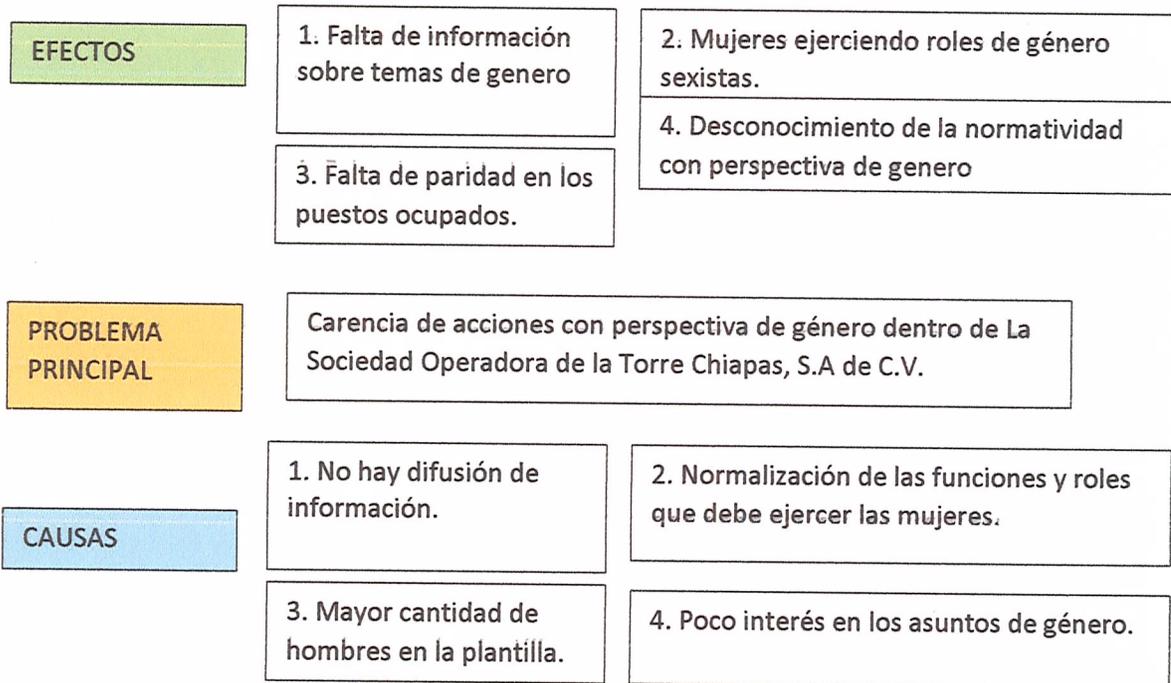
Descripción del proyecto: Implementar acciones que mejoren e integren la visión de igualdad de género dentro y fuera de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

Árbol de problemas: Identifica el problema central, de donde se derivan otros problemas.

Árbol de objetivos: En esta etapa se identifican los medios de solución y se definirá la situación futura que lograr solventar las necesidades encontradas en el árbol de problemas:

- El problema se convierte en objetivo.
- Las causas se convierten en medios.
- Los efectos se convierten en fines.

Árbol de problemas de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A. de C.V.



Árbol de soluciones de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A. de C.V.

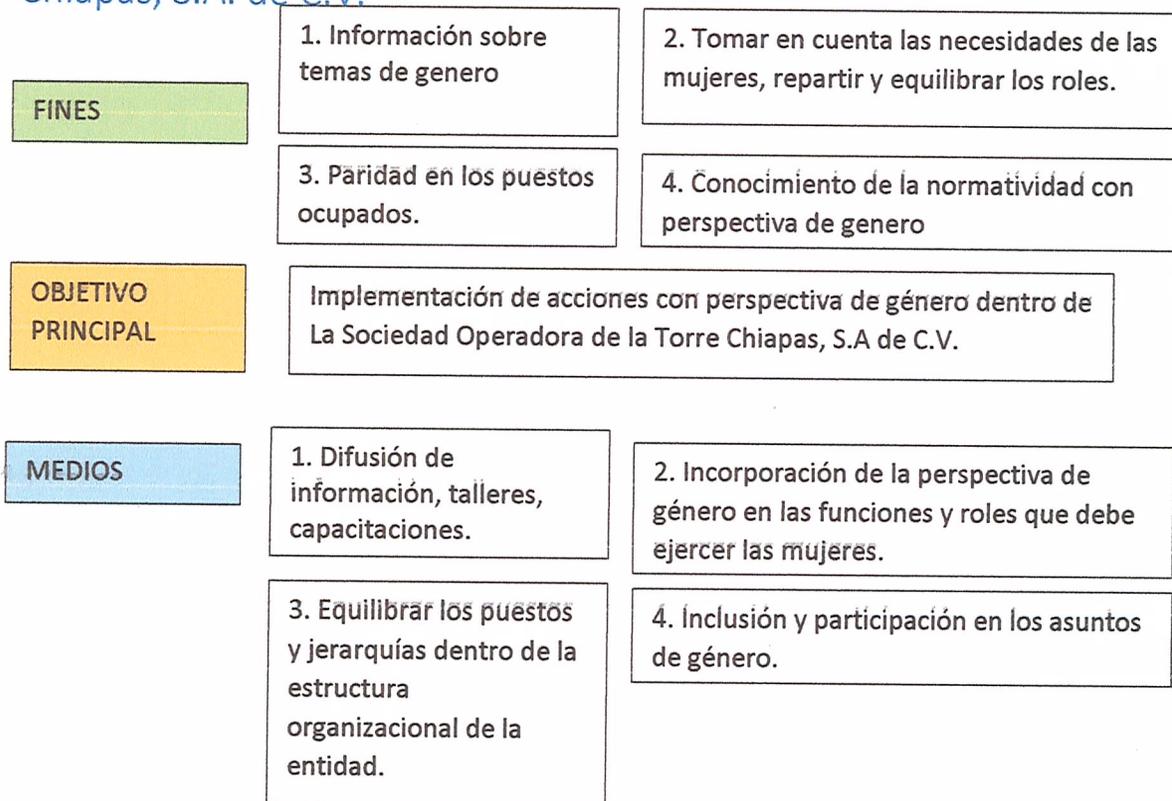


Figura 10. -Árbol de problemas y soluciones de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia.”



Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Implementación de acciones con perspectiva de género dentro de La Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir mediante acciones con perspectiva de género a disminuir la brecha de desigualdad de oportunidades, crecimiento laboral e inclusión de las mujeres en la toma de decisiones de la entidad, así como eliminar todo tipo de desigualdad existente entre mujeres y hombres.	Porcentaje de Mujeres y hombres capacitados en temas de género.	Número de personas adscritas a la entidad que tomaron cursos o capacitaciones.	33/33	100%	Gestión	Acción	Constancias	Las personas que reciben cursos o capacitaciones muestran mayor interés en los temas de género y modifican acciones negativas.
Propósito	Que las mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades y preparación para ejercer puestos de decisión y uso de recursos.	Porcentaje de hombres y mujeres con el poder de la información.	Número de personas capacitadas/ número de personas programadas.	33/33	100%	Gestión	Acción	Encuesta	Las personas capacitadas, son inclusivas.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia."



Componente 1	Capacitación a las y los servidores públicos en temas de perspectiva de genero	Porcentaje de personas capacitadas.	Numero de capacitaciones/número de proyectados.	33/33	100%	Eficacia	Capacitación	Oficios de convocatoria Listas de asistencia Memoria fotográfica	Las y los servidores públicos, aplican los conocimientos aprendidos.
Actividad 1.1	Campañas de información	Porcentaje de campañas realizadas en el año.	Numero de campañas realizadas/campañas proyectadas.	5/5	100%	Eficacia/cumplimiento	Campañas	Posters Trípticos Talleres Memorias fotográficas	Las campañas de información fortalecen los conocimientos del personal.
Actividad 1.2	Búsqueda de apoyo interinstitucional para capacitación personal.	Porcentaje de acuerdos logrados con instituciones.	Numero de acuerdos logrados /número de instituciones buscadas.	3/3	100%	Gestión	Acuerdos	Citas Reuniones Oficios	Mientras más acuerdos se logren, mayores capacitaciones tendremos.
Actividad 1.3	Talleres y cursos en temas de género.	Porcentaje de talleres y cursos realizados.	Numero de cursos o talleres realizados/Numero de talleres y cursos proyectados.	4/	100%	Gestión	Talleres/cursos	Listas de asistencia Memoria fotográfica Convocatorias	Capacitar al personal lo hace mas sensible y perceptivo en temas de género.
Componente 2	Aperturar vías de comunicación, para recibir opiniones, quejas o sugerencias.	Porcentaje vías abiertas (buzones electrónicos, líneas telefónicas, módulos de atención).	Numero de vías de comunicación abiertas	3/3	100%	Eficacia	Vías	Buzones Memoria fotográfica	Las vías de comunicación brindan confianza a las mujeres para poder expresarse.



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021, Año de la Independencia.”



Actividades 2.1	Realizar reuniones de trabajo para analizar fortalezas y debilidades.	Porcentaje de reuniones de trabajo	Numero de reuniones realizadas/reuniones proyectadas.	4/4	100%	Gestión	Reunión	Lista de asistencia Acuerdos tomados	Las y los servidores públicos tienen disposición para las reuniones de trabajo, innovan y proponen.
Actividades 2.2	Trabajar de la mano con el comité de ética y prevención de conflictos de interés para difundir información visual y electrónica.	Porcentaje de reuniones con miembros del comité.	Numero de reuniones planeadas/ reuniones planeadas	2/2	100%	Colaboración	Reuniones	Actas Listas de asistencia	El comité de ética y la Unidad de Igualdad de Género, trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos,
Actividades 3.3	Trabajar de la mano con el área de tecnologías para crear un buzón y correo electrónico que también se publicara en pagina web. Crear un módulo físico en áreas concurridas.	Porcentaje de vías de comunicación abiertas.	Numero de vías abiertas/ número de vías proyectadas	3/3	100%	Colaboración/gestión	Vías	Correo Buzón Modulo	Si la sociedad operadora de la torre Chiapas recibe recomendaciones o sugerencias, puede mejorar en su quehacer diario.

Tabla 7. - Matriz de Indicadores para Resultados del plan de trabajo de la Sociedad Operadora de la Torre Chiapas, S.A de C.V.



Bibliografía

- Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PRÓLIV).
- Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024
- Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la administración Pública Estatal.