

## Plan de Trabajo

# Unidad de Enlace de Igualdad de Género



## Introducción

Como parte de las políticas públicas impulsadas por el Gobernador del Estado, Rutilio Escandón Cadenas, se encuentra institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para la construcción de una sociedad más justa, más igualitaria, y más segura para las mujeres.

Por lo que, en cumplimiento al Decreto publicado en el Periódico Oficial Número 136, en el que se establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, la Secretaría de Economía y del Trabajo instaló su Unidad de Enlace de Igualdad de Género, que permitirá la implementación de estrategias, líneas de acción y programas públicos en el que se prioricen los derechos de las mujeres.

Es de vital importancia la planificación para introducir la Perspectiva de Género en el combate a la discriminación y el trato desigual que muchas mujeres reciben en sus áreas de trabajo. Se requiere establecer mecanismos de acción que lleven a reducir la resistencia de la política interna de trabajo, del personal, así como, del marco legal existente, a través de acciones que beneficien la institucionalización de la Perspectiva de Género en una serie de pasos capaces de minar en el corto, mediano y largo plazo, las dificultades que se puedan presentar en la Secretaría de Economía y del Trabajo (SEyT), para proporcionar un trato más equilibrado a las mujeres, que sea de acuerdo a sus capacidades y no a su condición de género.

Por lo que el presente Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Género de la SEyT, busca encaminar las acciones para lograr la igualdad sustantiva, mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo enfocado a las mujeres.

### **Metodología de Marco Lógico<sup>1</sup>**

La metodología de Marco lógico se sustenta en un diagnóstico detallado del problema a resolver, y la incorporación de la perspectiva de género permitirá identificar, hacer visible y dimensionar las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres, las necesidades específicas de las mujeres y los aspectos discriminatorios de género contenidos en ejercicios programáticos y concepciones de problemas previos, así como detectar resultados pobres en materia de igualdad de género que es preciso reforzar con medidas especiales de carácter temporal.

### **Análisis de género**

Se aplica para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

Y este análisis se aplica en las políticas públicas para identificar y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y la discriminación contra las mujeres, en el diseño e implementación de planes y programas y, en la evaluación, valorar los efectos de las políticas, planes y programas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres, es decir, sobre la igualdad de hecho, en los resultados.

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México D.F: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.



## Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto <sup>2</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGTBTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Físicos</b>	<b>Accesibilidad a oficinas</b>	Confianza Seguridad Tranquilidad	Desagradable Desconfianza Inseguridad	Seguridad Confianza Tranquilidad	Insatisfacción Inconformidad	N/A	N/A
	<b>Accesibilidad a baños al interior de la dependencia</b>	Satisfecha Tranquilidad	Desagradable Insatisfacción	Tranquilidad Seguridad	Intranquilidad Molestia	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de mobiliario y equipo de oficina</b>	Satisfacción Tranquilidad	Afecta en el desempeño laboral	Satisfecho	Afecta en el desempeño laboral inconformidad	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de Clima /Aire acondicionado</b>	Satisfacción Buen ambiente laboral	Inconformidad	Agradable	Molestia Afecta el desempeño laboral	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de agua para consumo</b>	Satisfacción Tranquilidad	Molestia Inconformidad	Tranquilidad Satisfacción	Molestia	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de agua potable para limpieza</b>	Tranquilidad Seguridad	Molestia Inconformidad	Tranquilidad Seguridad	Desagradable Molestia	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de vehículos para comisiones</b>	No tiene importancia	Afectación en el desempeño	Satisfacción Beneficia el desempeño laboral	Afecta el desempeño laboral Molestia	N/A	N/A
<b>Económicos</b>	<b>Acceso a estímulos o incentivos</b>	Motivación	Insatisfacción incertidumbre Bajo desempeño	Motivación Confianza Satisfacción	Intranquilidad Afecta desempeño laboral	N/A	N/A

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



		Mejora la productividad laboral Reconocimiento			Inseguridad		
	<b>Incrementos salariales</b>	Tranquilidad en la economía Motivación Seguridad	Afecta el rendimiento laboral Insatisfacción	Motivación Tranquilidad Seguridad	Intranquilidad Desconfianza	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de viáticos</b>	Motivación Seguridad	Insatisfacción Intranquilidad Molestia	Tranquilidad Confianza Satisfacción	Intranquilidad Molestia	N/A	N/A
<b>Sociales</b>	<b>Comportamiento y conductas dignas del personal</b>	Mejor ambiente laboral Confianza Tranquilidad	Molestia e intranquilidad Desconfianza Afecta el ambiente laboral	Mejorar tratos con los compañeros Tranquilidad Satisfacción	Molestia e intranquilidad Desconfianza Afecta el ambiente laboral	N/A	N/A
	<b>Acceso a incapacidades por maternidad y paternidad</b>	Confianza Tranquilidad Seguridad	Intranquilidad y molestia	Tranquilidad Satisfacción Confianza	Desmotivación Molestia	N/A	N/A
	<b>Horarios laborales adecuados</b>	Tranquilidad Satisfacción Disponibilidad de tiempo con la familia, terminando la jornada laboral	Molestia cuando se extiende la jornada laboral	Satisfacción Disponibilidad de realizar otras actividades después de la jornada laboral	Molestia por el poco tiempo para pasar con la familia o realizar otras actividades.	N/A	N/A
	<b>Libertad de creencias y/o religión</b>	Confianza Respeto a las creencias Tranquilidad	Conflictos entre compañeros Discriminación Exclusión	Tranquilidad Seguridad Confianza	Conflictos Molestia	N/A	N/A
	<b>Disponibilidad de programación de periodos vacacionales</b>	Satisfacción Tranquilidad	Intranquilidad y molestia al no tener la seguridad de	Tranquilidad Confianza	Molestia Inconformidad	N/A	N/A

		Seguridad en el respeto de los derechos laborales	disponer de días para el descanso Desmotivación				
<b>Políticos</b>	<b>Libertad de organización sindical</b>	Seguridad Confianza en poder participar Tranquilidad	Conflictos	Confianza Seguridad	No tiene importancia	N/A	N/A
	<b>Asignación sin distinciones de puestos o plazas para toma de decisión</b>	Motivación Confianza Tranquilidad Oportunidad de desarrollo laboral	Exclusión y desigualdad entre los géneros Molestia	Confianza Motivación Oportunidades para el crecimiento laboral sin distinción	Molestia Desconfianza Desmotivación	N/A	N/A
	<b>Aceptación de ideología política</b>	Apertura para expresarse Tranquilidad por el respeto a los ideales	Discriminación Conflictos Rechazo Exclusión	Tranquilidad laboral Seguridad en el ambiente laboral	Conflictos entre compañeros Rechazo	N/A	N/A

## 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 <sup>3</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	<b>Impulsar la infraestructura logística, comercial e industrial.</b>	Mejores oportunidades de empleabilidad.  Fortalecimiento económico.  Reduce la brecha de desigualdad laboral.	Ninguno.	Mayores centros laborales en los que pueden emplearse.  Fortalecimiento económico.	Ninguno.	N/A	N/A
	<b>Impulsar el desarrollo industrial.</b>	Aumento en las oportunidades de empleabilidad.  Fortalecimiento económico.	Ninguno.	Oferta de fuentes de empleo.  Aumento en los ingresos económicos.	Ninguno	N/A	N/A
	<b>Impulsar el mejoramiento de productos elaborados.</b>	Acceso a diversos mercados para la comercialización de sus productos.  Desarrollo empresarial.  Mejores ingresos.	No pueden acceder a mercados de alta influencia comercial por falta de infraestructura y conocimientos.	Acceso a diversos mercados para la comercialización de sus productos.  Desarrollo empresarial. Mayores ingresos.	No pueden acceder a mercados de alta influencia comercial por falta de infraestructura y conocimientos.	N/A	N/A

<sup>3</sup> Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.



<b>Económicos</b>	<b>Implementar estrategias de alto impacto para promover la atracción de inversiones.</b>	Aumento en las oportunidades de empleabilidad.  Fortalecimiento del ingreso económico.	Ninguno.	Oferta de fuentes de empleo.  Fortalecimiento del ingreso económico.	Ninguno.	N/A	N/A
	<b>Fomentar el consumo de productos y servicios locales.</b>	Incrementa la competitividad. Promueve el crecimiento económico familiar. Aumento en las ventas y en los ingresos de las productoras locales.	Menor variedad de productos para el consumo. Necesidad de trasladarse de un lugar a otro, por no tener todo el surtido en un solo lugar. Diferencias en los precios de compra.	Incrementa la competitividad. Promueve el crecimiento económico familiar. Aumento en las ventas y en los ingresos de los productores locales.	Menor variedad de productos para el consumo. Necesidad de trasladarse de un lugar a otro, por no tener todo el surtido en un solo lugar. Diferencias en los precios de compra.	N/A	N/A
	<b>Desarrollar las capacidades empresariales.</b>	Mayor nivel de competitividad.  Desarrollo de habilidades empresariales y emprendedoras.  Promover las ideas de negocios y la cultura emprendedora.	Ninguno	Mayor nivel de competitividad.  Desarrollo de habilidades empresariales y emprendedoras.  Promover las ideas de negocios y la cultura emprendedora.	Ninguno	N/A	N/A

	<b>Promover la vinculación de la población desempleada al mercado laboral.</b>	<p>Acceso a información oportuna de ofertas laborales en el país o en el extranjero.</p> <p>Mejores oportunidades de empleabilidad.</p> <p>Inserción laboral en programas de jornaleros agrícolas en el país y en el Extranjero.</p>	<p>Brecha de desigualdad laboral.</p> <p>Salarios bajos y sin prestaciones de ley.</p> <p>Discriminación</p>	<p>Acceso a información oportuna de ofertas laborales en el país o en el extranjero.</p> <p>Mejores oportunidades de empleabilidad.</p> <p>Inserción laboral en programas de jornaleros agrícolas en el país y en el Extranjero.</p>	<p>Brecha de desigualdad laboral.</p> <p>Salarios bajos y sin prestaciones de ley.</p>	N/A	N/A
<b>Sociales</b>	<b>Facilitar la instalación y expansión de empresas.</b>	<p>Mayor oportunidad de contar con espacios para la comercialización de sus productos.</p> <p>Crecimiento empresarial.</p> <p>Menor tiempo para la realización de trámites y servicios en la creación de un negocio.</p>	<p>Trámites engorrosos y costosos para la creación de un negocio.</p> <p>Desincentiva la formalidad empresarial.</p>	<p>Mayor oportunidad de contar con espacios para la comercialización de sus productos.</p> <p>Crecimiento empresarial.</p> <p>Menor tiempo para la realización de trámites y servicios en la creación de un negocio.</p>	<p>Trámites engorrosos y costosos para la creación de un negocio.</p> <p>Desincentiva la formalidad empresarial.</p>	N/A	N/A
	<b>Vincular los sectores público, privado, académico y social para el desarrollo empresarial.</b>	<p>Oportunidad de crecimiento y desarrollo empresarial.</p> <p>Acceso a información de herramientas y</p>	<p>Nulo crecimiento empresarial.</p>	<p>Oportunidad de crecimiento y desarrollo empresarial.</p> <p>Acceso a información de herramientas y conocimientos para</p>	<p>Nulo crecimiento empresarial.</p>	N/A	N/A

		<p>conocimientos para acceder a los diferentes mercados de comercialización de productos.</p> <p>Posicionamiento de productos chiapanecos de calidad en el mercado local y nacional.</p>		<p>acceder a los diferentes mercados de comercialización de productos.</p> <p>Posicionamiento de productos chiapanecos de calidad en el mercado local y nacional.</p>			
	<b>Promover la formalidad empresarial.</b>	<p>Mayores oportunidades de expansión de negocios de empresarias.</p> <p>Facilidad para la obtención de créditos financieros.</p>	<p>Empleos informales.</p> <p>Nulo desarrollo empresarial.</p> <p>Limitantes para tramites de créditos financieros.</p>	<p>Mayores oportunidades de expansión de negocios de empresarios.</p> <p>Facilidad para la obtención de créditos financieros.</p>	<p>Empleos informales.</p> <p>Nulo desarrollo empresarial.</p> <p>Limitantes para tramites de créditos financieros.</p>	N/A	N/A
	<b>Promover el cumplimiento de las condiciones laborales de empleados y centros de trabajo.</b>	<p>Mejores condiciones laborales.</p> <p>Disminución de la brecha de desigualdad laboral.</p> <p>Respeto a los derechos laborales de las mujeres.</p>	<p>Desigualdad laboral.</p> <p>Bajos salarios y sin prestaciones de ley.</p> <p>Discriminación</p>	<p>Mejores condiciones laborales.</p> <p>Salarios dignos y con prestaciones de ley.</p>	<p>Desigualdad laboral.</p> <p>Bajos salarios y sin prestaciones de ley.</p>	N/A	N/A

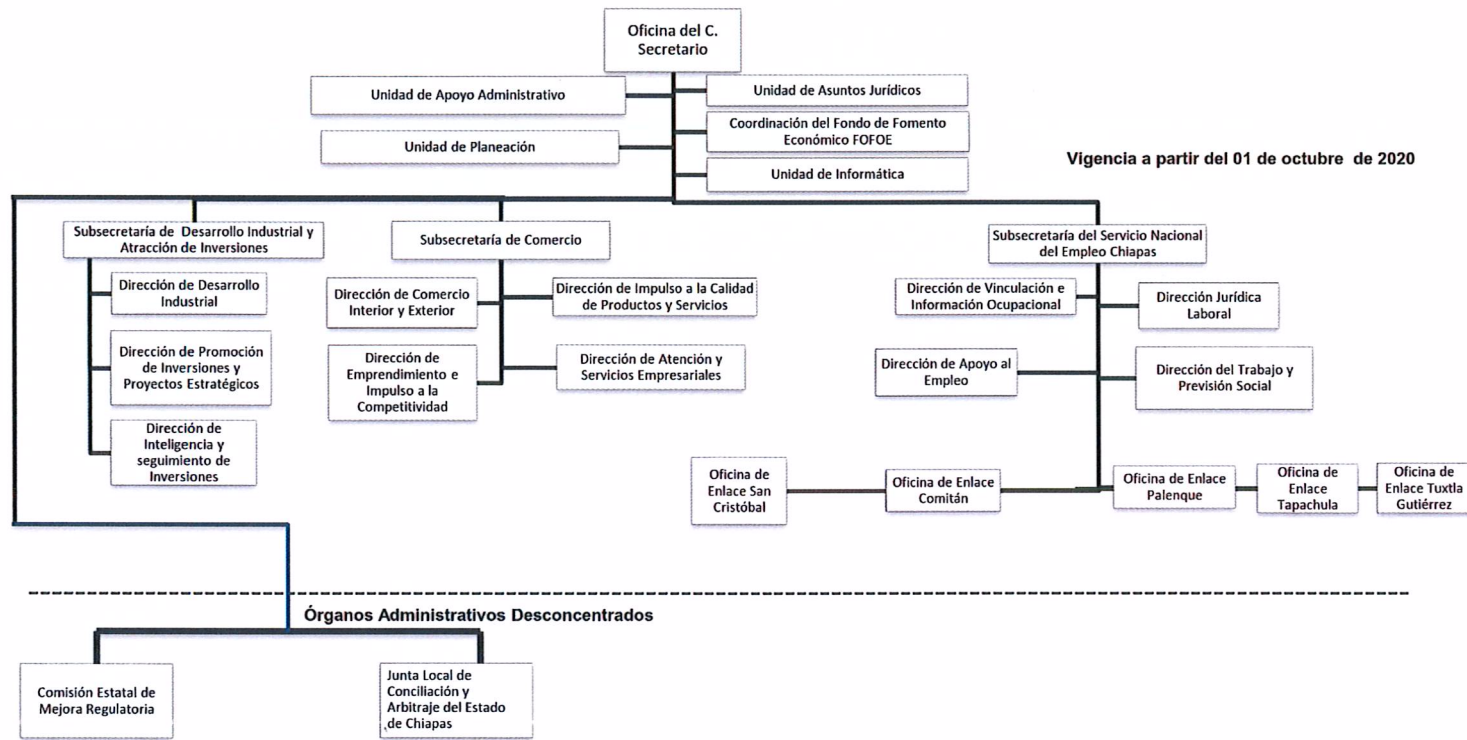


	<b>Coadyuvar en la conciliación de conflictos de tipo laboral.</b>	Atención y asesoría personalizada en la resolución de conflictos laborales.  Confianza en la resolución de conflictos laborales.	Incertidumbre en el respeto de los derechos laborales.	Atención y asesoría personalizada en la resolución de conflictos laborales.  Confianza en la resolución de conflictos laborales.	Incertidumbre en el respeto de los derechos laborales.	N/A	N/A
	<b>Promover la inclusión laboral de grupos vulnerables.</b>	Confianza al incentivar el aprendizaje a través de capacitaciones en manualidades u oficios tradicionales y no tradicionales.  Ofertas laborales para la población indígena o rural con experiencia en el sector agrícola.  Facilitar la incorporación a un puesto en el mercado laboral, sin distinciones.	Poca oferta laboral para adolescentes en edad permitida para trabajar.  Escasos espacios laborales para personas con discapacidad o adultos mayores.  Discriminación	Ofertas laborales para la población indígena o rural con experiencia en el sector agrícola.  Facilitar la incorporación a un puesto en el mercado laboral, sin distinciones.  Oportunidades de capacitación para hombres con discapacidad.	Poca oferta laboral para adolescentes en edad permitida para trabajar.  Escasos espacios laborales para personas con discapacidad o adultos mayores.  Discriminación	N/A	N/A
<b>Políticos</b>	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

## Ejercicio 2. Mapa social

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

### Secretaría de Economía y del Trabajo



### 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	
Limpieza de los espacios institucionales	X	
Planear los calendarios de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad en los accesos a las oficinas	X	X
Planear las actividades de las institución	X	X
Mantenimiento preventivo y correctivo de la flotilla vehicular de la dependencia		X
Lavado de trastes de las oficinas	X	
Organizar documentos	X	
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos y correspondencia	X	
En eventos institucionales personal que acompaña a los invitados	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales o equipo de oficina		X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Control e inventario de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	X
Control y mantenimiento de sistemas informáticos		X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales		X
Asistentes de directivos	X	
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de material de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos		X
Decisiones en el subcomité sectorial	X	X
Integrar y revisar cuenta pública	X	X
Organizar convivios y festejos de cumpleaños	X	



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

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuidar a los hijos y el hogar.</li> <li>● Realizar actividades de trabajo doméstico (lavar, planchar, aseo, etc.)</li> <li>● No tener oportunidades de educación.</li> <li>● Realizar actividades laborales donde no demande mucho esfuerzo físico.</li> <li>● Ser femenina y no vestir como hombre.</li> <li>● Cuidar a los padres o enfermos.</li> <li>● Ser emocionales y sensibles.</li> <li>● Ser sumisa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actividades donde exista esfuerzo físico.</li> <li>● Proveer a la familia en lo económico.</li> <li>● Jefe de familia.</li> <li>● Alto directivo para dar órdenes.</li> <li>● Chofer de transporte público.</li> <li>● Fuerte y contener sus sentimientos.</li> <li>● Comportarse con masculinidad.</li> <li>● Escolta y guardaespaldas.</li> <li>● Brindar seguridad a la familia.</li> <li>● Ser dominante y decidido.</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
Cultivo, poda y limpieza de terreno.	X	X
Cosecha y recolección agrícola.	X	X
Empacadores de cosecha agrícola.	X	X
Empacadores de productos pesqueros.	X	X
Preparación de alimentos (desayuno, comida, cena).	X	X

<b>Choferes de transporte público.</b>		<b>X</b>
<b>Cuidados de aves de traspatio.</b>	<b>X</b>	
<b>Atención y cuidados de adultos mayores.</b>	<b>X</b>	
<b>Atención y educación de los hijos.</b>	<b>X</b>	
<b>Limpieza del hogar.</b>	<b>X</b>	
<b>Reparaciones de fontanería y electricidad.</b>		<b>X</b>
<b>Vigilancia y seguridad de las localidades.</b>		<b>X</b>
<b>Instructores o capacitadores de cursos y talleres.</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Barbería y corte de cabello.</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Sastrería, corte y confección.</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Elaboración y producción de panadería.</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

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

Recursos <sup>4</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Equipos de cómputo	X	X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	En la Unidad de informática, ocupan espacios de auxiliares o asistentes.	Realizan funciones de jefe y toman decisiones.
Mobiliario y equipo de oficina	X	X	X	X	Espacio para realizar actividades encomendadas	Espacio para realizar actividades encomendadas	Tienen el control de un espacio para realizar sus actividades.	Tienen el control de un espacio para realizar sus actividades.
Fotocopiadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Se tiene control sobre el acceso.	Se tiene control sobre el acceso.
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diferentes lugares para la realización de actividades encomendadas.	Traslado a diferentes lugares para la realización de actividades encomendadas.	Se carece de experiencia en el control vehicular.	Tienen experiencia en el manejo y mantenimiento vehicular
Vales de combustible	X	X		X	Recurso para el cumplimiento de comisiones encomendadas	Recurso para el cumplimiento de comisiones encomendadas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Controlan el recurso por el conocimiento y experiencia en este rubro.
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X	X	X	Seguridad laboral Acceso al beneficio solo en actividades que justifiquen carga laboral.	Seguridad laboral Acceso al beneficio solo en actividades que justifiquen carga laboral.	Son las encargadas de realizar la gestión.	Se benefician sin tener el control.

<sup>4</sup> Puntuación:

Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.

Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.

Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres



<b>Servicio médico</b>	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	Tienen acceso al beneficio sin distinción.	Tienen acceso al beneficio sin distinción.
<b>Permiso de maternidad y paternidad</b>		X		X	Derecho laboral	Derecho laboral	Tienen acceso al beneficio sin distinción.	Al tener cargos de toma de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad de derechos.
<b>Vacaciones</b>	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar días de descanso para fomentar la igualdad laboral.
<b>Aguinaldo</b>	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral.
<b>Servicio de agua para consumo humano</b>	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la erogación de recursos.	Ejercen decisiones sobre la erogación de recursos.
<b>Limpieza del espacio de trabajo</b>	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Roles equitativos y justos.	Roles equitativos y justos.
<b>Estímulo del día del burócrata</b>	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral.
<b>Bono de útiles escolares</b>	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral.

<b>Bono de Día de las Madres</b>	X		X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral.
<b>Tiempo para amamantar</b>	X		X		Seguridad laboral	Seguridad laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral.

**Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios  
(Con qué recursos cuenta los espacios comunitarios y ciudades).**

Recursos <sup>5</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Educación formal</b>	X	X	X	X	Posibilidad de postularse en mejores puestos laborales que les permita tener mayores ingresos.	Posibilidad de postularse en mejores puestos laborales que les permita tener mayores ingresos.	Pocas posibilidades de insertarse al mercado laboral por estereotipos marcados culturalmente.	Más oportunidades de insertarse al mercado laboral, por conocimientos y experiencias.
<b>Educación informal</b>	X	X	X	X	Obtención de puestos laborales que les permita tener mayores ingresos.	Obtención de puestos laborales que les permitan tener mayores ingresos.	Pocas posibilidades de insertarse al mercado laboral por las cargas de trabajo que se tiene en el hogar.	Más oportunidades de insertarse al mercado laboral, por disposición de tiempo.
<b>Empresas formales</b>	X	X	X	X	Por cuestiones culturales, hay muchas mujeres que no tienen la posibilidad de recibir una educación formal, por lo que buscan auto emplearse a través del comercio informal.	En el ámbito privado se ofertan más empleos para el género masculino.	Existen pocas mujeres a cargo de gerencias en las empresas privadas, se limita su toma de decisión.	Más oportunidades de insertarse al mercado laboral, por disposición de tiempos.

<sup>5</sup> **Puntuación:**

Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.

Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.

Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres



<b>Conocimientos en oficios tradicionales</b>	X	X	X	X	Capacitación en oficios no tradicionales para auto-emplearse.	Capacitación para su empleabilidad y el autoempleo.	Poca posibilidad de capacitarse por actividades en el hogar.	Más oportunidades para acceder a los conocimientos ofertados a través de la capacitación o de la empleabilidad.
<b>Acceso a internet</b>	X	X	X	X	Herramienta para acceder a cursos en línea sobre emprendimiento.	Herramienta para acceder a cursos en línea sobre emprendimiento.	Su acceso se limita por la atención a actividades en el hogar.	Más oportunidades de usar la herramienta.
<b>Transporte público</b>	X	X		X	Medio utilizado para el traslado a sus respectivos centros de trabajo.	Medio utilizado para el traslado a sus respectivos centros de trabajo.	En la zona urbana y rural son pocas las mujeres que se contratan para el manejo de las unidades.	Son quienes se contratan para manejar y tienen el control de las unidades vehiculares.

### **Reflexionemos...**

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

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Sí

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Mujeres

**Pregunta:**

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

**Respuesta:**

La falta de oportunidades para acceder a una educación formal, falta de vacantes laborales.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Sí, porque se consideran los diferentes roles que desempeñan en el ámbito familiar, social y laboral.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

A las mujeres les afecta en que no cuentan con las mismas oportunidades laborales para su desarrollo profesional o no tienen el mismo nivel salarial, ya que por cuestión de género algunas funciones son realizadas o encomendadas a hombres.

La afectación en los hombres es menor, pero les puede afectar en la responsabilidad de las decisiones tienen que tomar en niveles directivos, en la preocupación que puede generar ser sostén económico de una familia.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Generan un incremento en la brecha de género.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Desigualdad laboral, económica, educativa, física.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

En las mujeres la necesidad de tener más oportunidades garantizando un ambiente cordial y de respeto y en los hombres la necesidad de sensibilizarse en temas de perspectiva de género.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

- Actividades laborales que por costumbres se les otorgan al género femenino, ejemplo: secretarias o auxiliares
- Oportunidades laborales solo para el género masculino
- Poca o nula difusión de los derechos laborales de la mujer
- Poca o nula importancia a quejas realizadas por la mujer en casos de hostigamiento u acoso laboral

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

- Difusión de los derechos de la mujer
- Lenguaje incluyente en manuales, procedimientos o reglamentos.
- Participación activa de las mujeres en la toma de decisiones
- Presupuesto con perspectiva de género
- Implementación de protocolos para evitar el acoso y hostigamiento sexual y laboral
- Capacitación al personal masculino en temas de los derechos y el respeto a las mujeres.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Tener una igualdad en todas las plazas entre el número de hombres y el número de mujeres.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Corto: Sensibilizar a la dependencia sobre los derechos de la mujer

Mediano: Cambios en la estructura organizacional

Largo: Cambios de patrones de conducta para buscar una igualdad de género.



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

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionando apoyo a las madres trabajadoras, como el otorgamiento de un bono económico por el 10 de mayo, su festejo y día libre.</li><li>• En funciones de asistentes, reciben un bono por el día de la secretaria, solamente las compañeras sindicalizadas.</li><li>• Becas de capacitación a mujeres emprendedoras.</li><li>• Asignación de actividades de poco esfuerzo físico.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asignación de actividades donde demande esfuerzo físico.</li><li>• Mejores oportunidades de ingreso a jornaleros agrícolas.</li><li>• Oferta laboral para operadores de unidades o equipos de construcción.</li></ul>

## Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	<b>Nombre del proyecto</b>	Promoción y difusión de la política de transversalidad de género en la Secretaría de Economía y del Trabajo.
2	<b>Unidad responsable</b>	Unidad Enlace de Igualdad de Género de la Secretaría de Economía y del Trabajo.
3	<b>Programa/s presupuestario/s</b>	029. Programa de impulso y capacitación al empleo, vigilancia y defensa de los derechos laborales. 032. Programa de desarrollo empresarial y comercial. 033. Programa de atracción de inversiones y desarrollo industrial.
4	<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible</b>	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
3	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024.	
	<b>Política Trasversal</b>	Igualdad de género.
	<b>Eje 4.</b>	Desarrollo económico y competitividad.
	<b>Tema 4.1</b>	Economía sostenible.
	Política Pública 4.1.1. Política Pública 4.1.2. Política Pública 4.1.3.	Inversión para el desarrollo. Desarrollo empresarial y comercial. Inclusión laboral y productividad.
	<b>Programa sectorial:</b> Estrategia.4.1.1.1. Estrategia.4.1.1.2. Estrategia.4.1.1.3.	Atraer la inversión nacional y extranjera. Impulsar la infraestructura logística, comercial e industrial. Impulsar el desarrollo industrial.

	<p>Estrategia.4.1.1.4. Estrategia.4.1.1.5. Estrategia.4.1.2.1. Estrategia.4.1.2.2. Estrategia.4.1.2.3. Estrategia.4.1.2.4. Estrategia.4.1.2.5. Estrategia.4.1.3.1. Estrategia.4.1.3.2. Estrategia.4.1.3.3. Estrategia.4.1.3.4. Estrategia.4.1.3.5.</p>	<p>Facilitar la instalación y expansión de empresas. Mejorar el clima de negocios. Vincular los sectores público, privado, académico y social para el desarrollo empresarial. Impulsar el mejoramiento de productos elaborados. Promover la formalidad empresarial. Fomentar el consumo de productos y servicios locales. Desarrollar las capacidades empresariales. Desarrollar las capacidades y conocimientos productivos. Promover el cumplimiento de las condiciones laborales de empleados y centros de trabajo. Coadyuvar en la conciliación de conflictos de tipo laboral. Promover la inclusión laboral de grupos vulnerables. Promover la vinculación de la población desempleada al mercado laboral.</p>
<b>Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024</b>		
<b>4</b>	<b>Objetivos prioritarios</b>	<p>1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género. 2. Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado. 4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes. 6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
<b>5</b>	<b>Ejes estratégicos</b>	<p>1.1 Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económico del Estado. 1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición. 1.3 Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado. 1.4 Promover el acceso a bienes inmuebles para las mujeres y coadyuvar en el acceso diversos recursos. 2.1 Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias. 2.2 Impulsar acciones para transformar las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados, así como conciliar las responsabilidades entre las personas, las familias, el Estado y la comunidad.</p>



		<p>4.2 Fomentar acciones de incidencia para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que fomenten una cultura libre de violencia y discriminación para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
		<p>6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.</p>
		<p>6.4 Promover estrategias de cohesión social que favorezca el reconocimiento de los derechos, espacios de convivencia, mediación y acceso a la justicia a grupos específicos.</p>
<b>6</b>	<b>Líneas de acción</b>	<p>1.1.1 Brindar asesoría técnica y acompañamiento a mujeres que realizan actividades económicas informales para consolidar y regularizar proyectos productivos rentables que abonen a salir de la pobreza.</p> <p>1.1.3. 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.</p> <p>1.1.5 Impulsar acciones que faciliten el acceso a capacitación continua para las mujeres que realizan actividades de economía de cuidado, como el otorgamiento de becas, horarios flexibles, modalidades virtuales y estancias de cuidados para las y los menores, personas con discapacidad y personas adultas mayores.</p> <p>1.1.7 Impulsar las posibilidades de capacitación para el empleo y de trabajo remunerado para las mujeres en reclusión a través de proyectos comunitarios productivos que les permita una reinserción social plena una vez que su estadía termine.</p> <p>1.2.3 Promover el desarrollo de proyectos productivos sustentables como agroalimentarios, ganaderos, hidroponía, avicultura, silvicultura, apicultura específicos para las mujeres, a fin de desarrollar cadenas de comercialización desde la perspectiva de género, la interseccionalidad e interculturalidad.</p> <p>1.2.4 Promover la producción y comercialización de productos agrícolas, florícolas, hortícolas, frutícolas, pecuarios, acuícolas, elaborados por mujeres en zonas rurales, desde la perspectiva de género, la interseccionalidad e interculturalidad.</p> <p>1.2.5. Promover proyectos específicos para mujeres con discapacidad y promover de capacitación, asesoría y financiamiento para el emprendimiento a fin de generar políticas públicas como sujetas de derechos y obligaciones que les permita fortalecer su autonomía económica.</p>

		<p>1.2.6 Impulsar la vinculación con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas para el aprendizaje de oficios no tradicionales y la creación de una bolsa de trabajo específica para las mujeres, al término de una profesionalización o certificación.</p> <p>1.2.7 Fomentar acciones afirmativas para garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en empleos formales en igualdad salarial y de prestaciones, primordialmente en aquellos sectores estratégicos para el Estado.</p>
		<p>1.3.1 Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025- SC FI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en todas las instituciones del gobierno del Estado y en el sector privado y su promoción en los municipios.</p> <p>1.3.3 Generar información estadística con perspectiva de género que permita identificar las condiciones laborales en que se desarrollan las mujeres visibilizando su participación en el trabajo doméstico no remunerado y del cuidado y aportes a la economía al Estado, a fin de generar presupuestos institucionales específicos para las tareas de cuidado.</p> <p>1.3.5 Generar acciones de reconocimiento público para empresas que apliquen la paridad de género en los mandos altos y medios de dirección en el sector privado.</p> <p>1.3.6 Favorecer la participación en las empresas de mujeres madres o hijas de víctima de feminicidio o desaparición que están en búsqueda de justicia o de sus familiares, hijos e hijas.</p> <p>1.3.7 Fortalecer, acompañar y difundir los procesos de certificación de centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación y generar impulsos fiscales que permitan disminuir las brechas de género.</p> <p>1.3.8 Impulsar estímulos a las empresas que emprendan programas internos de Igualdad de Género e inclusión en contratación, promoción, salarios, prestaciones, servicios y flexibilidad laboral y permisos de paternidad para cerrar las brechas de desigualdad.</p> <p>1.4.6 Impulsar financiamientos para proyectos crediticios y productivos para las mujeres emprendedoras a través de fidecomisos estatales y fomentar los servicios financieros que permitan el acceso a capital y asistencia técnica.</p> <p>1.4.7 Fortalecer la articulación empresarial de cadenas productivas de MiPyMES encabezadas por mujeres, incorporando la perspectiva de género, la interseccionalidad y la interculturalidad.</p>

		<p>2.1.3 Impulsar un modelo de capacitación y/o certificación para personas cuidadoras que permita su empleabilidad en servicios privados y públicos, con perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad.</p> <p>2.1.6 Promover estrategias de fortalecimiento de los servicios de cuidado en el sector privado, para aumentar la empleabilidad de las mujeres y contribuir a aumentar su competitividad.</p>
		<p>2.2.2 Promover una estrategia de sensibilización para las y los empleadores del hogar e inscriban a las trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social y aumentar la cobertura de este sector.</p> <p>2.2.5 Promover el cumplimiento de marcos regulatorios laborales basados en los derechos de las trabajadoras del hogar con perspectiva de género e interculturalidad.</p>
		<p>4.2.11 Realizar programas de radio y televisión sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia en medios de comunicaciones gubernamentales con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.</p>
		<p>6.1.16 Impulsar programas productivos y ampliar el acceso de las trabajadoras sexuales a fuentes de empleo formal, en el marco de estrategias dirigidas a eliminar la estigmatización y discriminación contra ellas, a través de programas que se construyan e implementen de manera conjunta con ellas.</p>
		<p>6.4.4 Capacitar a las mujeres afro descendientes, migrantes, mujeres de zonas rurales, campesinas, artesanas trabajadoras domésticas (remuneradas y no remuneradas), mujeres con discapacidad, lesbianas, bisexuales y trans, en el desarrollo y fortalecimiento de competencias y conocimientos que incrementen sus posibilidades de acceso a trabajo decente y empleo formal.</p>

<p><b>Programa Estatal de Violencia de Género 2020-2024</b></p>	
<p>Objetivos prioritarios</p>	<p>1. Disminuir las incidencias y prevalencias de las violencias contra las mujeres y las niñas mediante la implementación de medidas de prevenciones primarias y secundarias desde un enfoque interseccional, intercultural y territorial.</p> <p>1. Disminuir las incidencias y prevalencias de las violencias contra las mujeres y las niñas mediante la implementación de medidas de prevenciones primarias y secundarias desde un enfoque interseccional, intercultural y territorial.</p>



	<p>2. Reforzar la oferta de servicios de atención integrales, oportunos, de calidad y articulados para mujeres y niñas en situación de violencia a fin de disminuir los impactos y promover la resiliencia.</p> <p>4. Promover la erradicación de las violencias contra las mujeres mediante acciones de investigación y difusión de información estadística que permita garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.</p>
Ejes estratégicos	<p>1.1 Contribuir en la modificación de conductas, formas de pensar y prácticas socio culturales que crean y refuerzan patrones de violencia contra las mujeres y las niñas en el ámbito de pareja, familiar, comunitario, laboral y social por medio de políticas, planes y programas de información, concientización y educación a favor de los derechos de las mujeres y las niñas.</p> <p>1.4 Impulsar en los centros laborales institucionales y no institucionales acciones que permitan prevenir y detectar la violencia laboral contra las mujeres.</p> <p>2.2 Garantizar la calidad de la atención, no victimización y no discriminación en todos los servicios y niveles de atención.</p> <p>4.2 Promover la erradicación de las violencias contra las mujeres y las niñas mediante evaluaciones e investigaciones cualitativas y cuantitativas que permitan garantizar la eficacia y eficiencia de las intervenciones en la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres.</p>
Líneas de acción	<p>1.1.7 Diseñar, implementar y evaluar acciones de difusión que promuevan los derechos laborales de las mujeres en el ámbito institucional y no institucional en condiciones de igualdad, respeto a la jornada laboral y desalienten las violencias considerándolas como hechos delictivos.</p> <p>1.4.1 Fomentar la difusión, implementación y seguimientos de la Norma Mexicana NMX-R-025 SCFI-2015 relativa a la igualdad laboral y no discriminación en el ámbito público, privado y social.</p> <p>1.4.2 Establecer un Protocolo para la prevención, atención y sanción contra la discriminación, y las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral público o privado.</p> <p>1.4.3 Establecer y difundir institucionalmente mecanismos de denuncia, protección y sanción administrativa de la violencia laboral contra las mujeres.</p>

	<p>1.4.4 Promover procesos de reclutamiento, selección, ascenso y capacitación de personal en igualdad sustantiva y no discriminación.</p> <p>1.4.5 Promover la inclusión social y la productividad de las mujeres jefas de familia al garantizar condiciones de trabajo seguras, no discriminatorias y con seguridad social.</p> <p>1.4.6 Focalizar programas de capacitación y fomento al empleo o acceso a programas económicos para mujeres en situación de violencia y que se encuentren en proceso de separación del agresor.</p> <p>1.4.7 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las mujeres trabajadoras, particularmente las mujeres migrantes, discapacitadas y las personas con empleos precarios.</p> <p>1.4.8 Focalizar programas de capacitación y fomento al empleo para mujeres cabeza de familia en situación de cárcel.</p>
	<p>2.2.13 Diseñar, implementar y evaluar una ruta crítica que de acompañamiento a mujeres cuyos derechos laborales institucionales y no institucionales hayan sido violentados.</p>
	<p>4.2.4 Promover la realización de encuestas sobre clima laboral para identificar las prácticas de violencia institucional, laboral y discriminación en las dependencias del gobierno estatal y municipal.</p>

### Propósito institucional:

Promover la atracción de capitales y el desarrollo de infraestructura industrial y logística que permitan posicionar a Chiapas como una entidad competitiva y generadora de empleos que promueva una actividad económica solidaria bajo un enfoque de sostenibilidad.

### Descripción del proyecto:

El objetivo del presente plan de trabajo es la implementación de una herramienta que sirva de guía en la aplicación de acciones que den cumplimiento a la política transversal de perspectiva de género al interior de la Secretaría de Economía y del Trabajo.

### Árbol de problemas:

<b>Problema: Baja generación de empleos formales remunerados para mujeres en el Estado.</b>	
<b>Causas:</b>	<b>Efectos:</b>
Roles y estereotipos de género culturalmente aceptados.	Baja contratación laboral del género femenino en el ámbito privado.
Desconocimiento de los derechos laborales de las mujeres.	Discriminación, bajos salarios y sin prestaciones de ley.
Reducido número de empleadores capacitados en materia de derechos humanos, igualdad e inclusión de género.	Carencia de perspectiva de género y de enfoque en materia de derecho laboral en las acciones empresariales.
Baja instalación de empresas formales en el Estado.	Altos índices de informalidad laboral.
Ausencia de instrumentos normativos con perspectiva de género en materia laboral.	Afectación de los derechos laborales de las personas trabajadoras en los ámbitos público y privado.



### Árbol de objetivos: con perspectiva género:

<b>Objetivo: Impulsar la generación de empleos formales remunerados para el género femenino en el Estado.</b>	
<b>Medios:</b>	<b>Fines:</b>
Roles y estereotipos de género culturalmente modificados.	Reducir la brecha de desigualdad laboral en el Estado.
Conocimiento de los derechos humanos de las mujeres.	Igualdad sustantiva en el ámbito laboral privado.
Alta implementación de proyectos estratégicos.	Mayores fuentes de empleo y retención de talentos.
Alta instalación de empresas en el Estado.	Altos niveles de ingresos.
Reclutadores y administradores de talento humano capacitados en materia de derechos humanos, laborales, inclusión e igualdad de género.	Práctica con perspectiva de género y con enfoque en materia de derechos humanos y laborales en las acciones del sector empresarial.
Diseño e implementación de instrumentos normativos en materia de derechos laborales.	Reducir y atender los conflictos de acoso y hostigamiento laboral en el ámbito público y privado.

## Matriz de Indicadores de Resultados

### Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Igualdad sustantiva de género en los organismos del Gobierno de Estado.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa	Cant. núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad medida de	Medios de verificación de	Supuestos
Fin	Igualdad de género en la Secretaría de Economía y del Trabajo.	Porcentaje de funcionarios públicos de la SEyT beneficiados con acciones de promoción de la igualdad de género.	Número de funcionarios públicos con acciones de promoción de la igualdad de género / Población Total de funcionarios públicos en la SEyT.	261 / 261	100%	Gestión / eficacia	Beneficiarios	Lista de asistencia, memoria fotográfica.	La promoción permitirá a los servidores públicos aplicar la política transversal de género desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
Propósito	Garantizar la difusión y sensibilización de la política transversal de igualdad de género al interior de la SEyT.	Número de actividades para la difusión y sensibilización en la SEyT.	Número de actividades para la difusión y sensibilización en la SEyT.	1/1	100%	Gestión / eficacia	Beneficiarios	Contratos Certificados Reseña fotográfica Lista de asistencia	Las actividades permitirán a los servidores públicos aplicar la política transversal de género desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.

Componente	Sensibilización a servidores y servidoras públicas.	Certificación en competencias laborales EC0308 para personal de la dependencia	(Certificados obtenidos / Certificados programados) * 100	28 / 28	100%	Gestión Eficacia	Certificado	Certificados emitidos por la instancia certificadora.	La certificación en competencias laborales, permite a los servidores públicos aplicar la política transversal de género desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
	Estrategias promocionales para difusión	Estrategias promocionales para la difusión de la política de transversalidad de género	(Estrategia implementada / Estrategia programada) * 100	8 / 8	100%	Gestión Eficacia	Estrategia	Contrato de prestación de servicios. Reseña fotográfica. Órdenes de servicio.	Las estrategias promocionales implementadas permiten consolidar el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva y transversalidad de género.
	Capacitación en perspectiva y transversalidad de género.	Talleres para la implementación de la perspectiva y transversalidad de género.	(Talleres realizados / Talleres programados) * 100	4 / 4	100%	Gestión Eficacia	Taller	Invitaciones. Reseña fotográfica. Listas de asistencia.	Los talleres impartidos ayudan a implementar la perspectiva y transversalidad de género en el quehacer y las relaciones laborales de los servidores públicos de la dependencia.

Actividades	Certificación en competencias laborales	Acciones de logística	(Acciones realizadas / Acciones programadas) * 100	3 / 3	100%	Gestión / Eficacia	Acción	Contrato. Trámites administrativos. Solicitud de pago.	Las acciones de logística efectuadas con eficacia permiten a los servidores públicos acceder a la certificación laboral.
	Contrato de prestación de servicios	Contrato de prestación de servicios	(Contrato celebrado / Contrato requerido) * 100	1 / 1	100%	Gestión / Eficacia	Contrato	Contrato.	La contratación de empresas especializadas logra la implementación adecuada de las estrategias promocionales de la perspectiva de género.
	Curso-Taller en derechos humanos de las mujeres.	Acciones de logística	(Acciones realizadas / Acciones programadas) * 100	1 / 1	100%	Gestión / Eficacia	Acción	Trámites administrativos. Invitaciones.	Las acciones de logística efectuadas con eficacia permiten realizar los talleres de perspectiva y transversalidad de género.
	Curso-Taller en la difusión del protocolo sobre el hostigamiento y acoso sexual.	Acciones de logística	(Acciones realizadas / Acciones programadas) * 100	1 / 1	100%	Gestión / Eficacia	Acción	Trámites administrativos. Invitaciones.	Las acciones de logística efectuadas con eficacia permiten realizar los talleres de perspectiva y transversalidad de género.



	Trámites administrativos	Trámites administrativos	(Trámites realizados / Trámites programados) * 100	21 / 21	100%	Gestión / Eficacia	Acción	Trámites administrativos.	Los trámites administrativos realizados conforme a la normatividad permiten disponer de los medios necesarios para asistir a las reuniones de seguimiento y para la difusión de la política de transversalidad de género.
--	--------------------------	--------------------------	--	---------	------	--------------------	--------	---------------------------	---

## Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador <sup>6</sup>	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
1	1	Fin	Porcentaje de funcionarios públicos de la SEyT beneficiados con acciones de promoción de la igualdad de género.	(Número de funcionarios públicos con acciones de promoción de la igualdad de género / Población Total de funcionarios públicos en la SEyT) x 100	261	0	0	100	28	-

1	2	Propósito	Número de actividades que garanticen la difusión para la igualdad de género al interior de la SEyT	Número de actividades que garanticen la difusión de la igualdad de género	2	0	0	1	1	-
---	---	-----------	--	---	---	---	---	---	---	---

<sup>6</sup>Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

1	3	Componente	1. Certificación en competencias laborales EC0308 para personal de la dependencia	(Certificados obtenidos / Certificados programados) * 100	28	0	0	0	28	-
1	4		2. Estrategias promocionales para la difusión de la política de transversalidad de género	(Estrategia implementada / Estrategia programada) * 100	8	0	0	8	0	-
1	5		3. Talleres impartidos para la implementación de la perspectiva y transversalidad de género	(Talleres realizados / Talleres programados) * 100	4	0	0	4	0	-
1	6		4. Participación en reuniones foráneas de seguimiento	(Reuniones asistidas / Reuniones programadas) * 100	7	0	0	7	0	-

1		Actividad	Acciones de logística	(Acciones realizadas / Acciones programadas) * 100	3	0	0	1	2	-
1			Contrato de prestación de servicios	(Contrato celebrado / Contrato requerido) * 100	1	0	1	0	0	-
1			Acciones de logística	(Acciones realizadas / Acciones programadas) * 100	5	0	0	5	0	-
1			Trámites administrativos	(Trámites realizados / Trámites programados) * 100	21	0	3	6	12	-

**Personas beneficiarios totales**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidoras y servidores públicos	261	Fem.	124	124		124				124		
		Masc.	137	137		137				137		

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Nombre de la actividad)**

**1.- Curso-Taller presencial “Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal” para personal de la SEyT.**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidoras y servidores públicos	120	Fem.	60	60		60				60		
		Masc	60	60		60				60		



**2.- Curso-Taller presencial “Derechos Humanos de las mujeres” para personal de la SEyT.**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidoras y servidores públicos	120	Fem.	60	60		60				60		
		Masc	60	60		60				60		

**3.- Certificación en competencias laborales EC0308 para personal de la SEyT**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidoras y servidores públicos	28	Fem.	14	14		14				14		
		Masc	14	14		14				14		