



INSTITUTO DE PROTECCIÓN
SOCIAL Y BENEFICENCIA PÚBLICA
GOBIERNO DE CHIAPAS

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado



CHIAPAS
de Corazón

I.- Introducción

Mediante Periódico Oficial Número 139, Tomo III, de fecha 25 de noviembre del año 2020, se expidieron los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, los cuales tienen por objeto garantizar la correcta operación de las mismas, logrando garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada Organismo Público, así como construir programas y proyectos con una perspectiva integral de género, dando cumplimiento a los esquemas establecidos por las normas internacionales, así como a la legislación nacional y local en la materia.

En acatamiento a los citados lineamientos, el 27 de abril de 2021, se instaló la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado, con el propósito de que a través de ella se coordine la realización de acciones tendientes a promover y fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, a establecer estrategias y programas públicos igualitarios e inclusivos, a evitar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, y a incorporar la perspectiva de género al interior de la institución.

En tal sentido, para lograr el propósito de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública, resulta indispensable implementar un Plan de Trabajo que incorpore los compromisos institucionales vertidos en el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente, así como las líneas estratégicas de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género.

Por lo anterior, considerando que el objeto principal de este organismo público es el de prestar servicios de asistencia social en materia de salud a grupos vulnerables y carentes de seguridad social, el Plan de Trabajo se formuló para atender la problemática que representa la falta de apoyos en especie en materia de salud a niñas, adolescentes y mujeres, a través de una política pública que coadyuve a su desarrollo y mejorar su calidad de vida.

II.- Marco Normativo.

**Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos**

El artículo 4º constitucional determina que el varón y la mujer son iguales ante la ley, lo que se traduce en la igualdad jurídica del hombre y la mujer, se trata del reconocimiento de la igualdad natural entre el hombre y la mujer, por ser ambas personas humanas, poseedoras de la misma naturaleza y, por lo tanto, de la misma dignidad y de aquellos derechos que corresponden a todo ser humano por el solo hecho de serlo.

**Instrumentos y Tratados
Internacionales suscritos y
ratificados por México**

Integrada en otros instrumentos por la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), los cuales han establecido el compromiso de los Estados parte para proteger la igualdad jurídica y a garantizar una vida sin discriminación para mujeres y hombres.

l



<p>Legislación General</p>	<p>La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tienen objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como presentar los mecanismos para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, a fin de mejorar de manera integral su calidad de vida y el pleno ejercicio de todos sus derechos.</p>
<p>Legislación Local</p>	<p>La Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre personas, además de establecer los lineamientos y mecanismos institucionales para que se promueva, proteja y garantice la igualdad sustantiva, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.</p>
<p>Normas administrativas</p>	<p>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, Programa Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 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.</p>

l

III.- Propósito Institucional

De conformidad con el Decreto de creación publicado en el Periódico oficial número 016, Tomo III, el miércoles 07 de marzo de 2007, el Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas es un órgano administrativo desconcentrado jerárquicamente subordinado a la Secretaría de Salud del Estado, con plena autonomía técnica, administrativa, de gestión operativa, presupuestal y de ejecución, el cual contará y administrará su patrimonio para el adecuado desarrollo de las atribuciones conferidas.

Asimismo, su objeto principal consiste en apoyar los programas asistenciales de la Secretaría y del Instituto de Salud en el Estado, así como, administrar su patrimonio de manera autónoma y prestar los servicios de asistencia social a los grupos vulnerables y carentes de seguridad social.

El Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública es una Institución que ayuda a mejorar las condiciones de salud de las personas de escasos recursos. Entre las funciones, metas y objetivos de éste Órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud del Estado, se encuentra la de maximizar la aplicación de los recursos disponibles de forma directa, para la atención en salud, siendo una de las prioridades de apoyar a la población vulnerable en materia de salud principalmente en las zonas indígenas y/o afro mexicanos, adultos mayores, población infantil, mujeres, particularmente de zonas rurales, personas de bajos ingresos, personas con discapacidad y migrantes.

III.I.- Descripción del Proyecto

El Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Género del Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado, tiene por objeto generar acciones que establezcan, promuevan y fortalezcan la transversalidad de la perspectiva de género a efecto de participar en la consolidación de un Estado democrático, a través del pleno respeto y garantía de los derechos humanos, garantizando una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones, asegurando la igualdad sustantiva de

oportunidades entre mujeres en los contextos políticos, económicos, sociales y laborales.

En tal sentido, el Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública, busca coordinar las acciones de las diferentes áreas que lo integran para diseñar, implementar y evaluar una política pública de entrega de apoyos en materia de salud consistentes en lentes intraoculares, prótesis de rodilla y cadera, prótesis y expansores mamarios, medicamentos y estudios especializados destinados exclusivamente a niñas, adolescentes y mujeres para garantizar la protección de su salud y mejorar su calidad de vida.

2

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a un lugar en el estacionamiento	Seguridad	Agresiones físicas y sexuales	Comodidad	Incomodidad	Comodidad	Incomodidad/Discriminación
	Espacios de trabajo climatizados	Comodidad Condición óptima para mujeres que están sufriendo cambios hormonales	Incomodidad Las mujeres que están sufriendo cambios hormonales no tienen condiciones óptimas para realizar sus labores	Comodidad	Incomodidad	Comodidad	Incomodidad/Discriminación
	Espacios de trabajo sin hacinamiento	Comodidad Seguridad	Incomodidad Puede propiciar acoso u hostigamiento	Comodidad	Descenso en las capacidades cognitivas	Comodidad Seguridad	Incomodidad Puede propiciar acoso u hostigamiento Discriminación
	Acceso a baños adecuados	Seguridad Comodidad Higiene Permite desarrollar aspectos de su maternidad (baños con cambiadores)	Problemas de salud Incomodidad	Comodidad Tranquilidad	No tan importante contar con un baño exclusivo	Seguridad	Discriminación
	Acceso a papel higiénico y productos de limpieza	Comodidad Higiene	Problemas de salud Incomodidad	Comodidad Tranquilidad	No tan importante contar con un baño exclusivo	Seguridad	Discriminación
Económicos	Viáticos	Seguridad Protección Permite desempeñar su	Puede propiciar problemas de salud, hospedaje y traslado	Permite desempeñar su trabajo adecuadamente	Bajo desempeño laboral	Permite desempeñar su trabajo adecuadamente	Bajo desempeño laboral Discriminación

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





		trabajo adecuadamente					
	Mejores remuneraciones económicas	Empoderamiento Seguridad Satisfacción Mejorar su calidad de vida	Puede propiciar situaciones de violencia intrafamiliar Las madres solteras se ven afectadas	Mejorar sus condiciones de vida	Afecta la economía del hogar	Seguridad	Discriminación
	Otorgamiento de bonos y estímulos	Empoderamiento Seguridad Satisfacción Mejorar su calidad de vida Reconocimiento	Propicia una falta de interés en el desempeño de sus actividades	Satisfacción	Insatisfacción Falta de interés en el desempeño de actividades	Sentido de pertenencia	Injusticia Discriminación
	Igualdad salarial	Tranquilidad Reconocimiento	Propicia condiciones de desigualdad y discriminación	Es una cuestión que les causa indiferencia	No resulta importante	Reconocimiento	Discriminación
Sociales	Implementar guarderías	Tranquilidad sobre la protección y cuidado de sus menores Mejor desempeño de sus labores	Conflictos familiares Descuido e intranquilidad para desarrollar sus actividades laborales	Comodidad	Incomodidad	Comodidad	Incomodidad
	Realizar reconocimientos por logros laborales y académicos	Se propicia un sentido de pertenencia y reconocimiento Empoderamiento Incentivo	Falta de estímulo	Incentivo	Indiferencia	Incentivo	Discriminación
	Fomentar un ambiente de respeto, tolerancia e igualdad en derechos y obligaciones	Mejor desempeño en las actividades laborales Sentido de pertenencia Tranquilidad Protección	Se puede llegar a propiciar situaciones de violencia Dificultad para integrarse a las actividades Se generan situaciones de conflicto Dejar de trabajar	Mejor desempeño en las actividades laborales	Se generan situaciones de conflicto	Mejor desempeño en las actividades laborales Sentido de pertenencia Tranquilidad Justicia	Discriminación Intolerancia faltas de respeto Se propician condiciones de violencia

2



	Lenguaje incluyente	Sentido de pertenencia Empoderamiento	Falta de reconocimiento de la mujer en el ámbito laboral	Indiferente	Indiferente	Sentido de aceptación y reconocimiento	Discriminación
Políticos	Respeto a las ideologías políticas	Empoderamiento Ejercicio de su libertad y derecho políticos	Ejercicio de su libertad y derecho políticos	Falta de participación	Generar conflictos	Ejercicio de su libertad y derecho políticos	Discriminación
	Participación en la elaboración de las normas institucionales	Empoderamiento Participación Reconocimiento como parte del equipo Reconocimiento de capacidades Retomar sus experiencias y conocimiento	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento
	Participación en la planeación, ejecución y vigilancia del proyecto institucional	Empoderamiento Participación Reconocimiento como parte del equipo Reconocimiento de capacidades Retomar sus experiencias y conocimiento	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento

Handwritten mark

Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Entrega de aparatos auditivos personalizados.	Seguridad Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades adecuadamente Empoderamiento Mejorar su autoestima	Inseguridad Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida Impide incorporarse a la vida productiva Dificultad para el cuidado de los hijos	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida
	Realización de jornada quirúrgica protésica de rodilla y cadera	Seguridad Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades adecuadamente Empoderamiento Mejorar su autoestima	Inseguridad Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida Impide incorporarse a la vida productiva	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida
	Entrega de ayudas funcionales en materia de movilidad (sillas de ruedas, bastones, andaderas, muletas, etc)	Seguridad Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades adecuadamente Empoderamiento Mejorar su autoestima	Inseguridad Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida Impide incorporarse a la vida productiva	Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida
	Entrega de expansores mamarios, prótesis de mama, prótesis externa de mamas y	Seguridad Mejorar su calidad de vida	Inseguridad Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	N/A	N/A	N/A	N/A

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



	brasier para para prótesis externa de mama	Desempeñar sus actividades adecuadamente Empoderamiento Mejorar su autoestima					
Económicos	Compra de medicamentos especializados	Mejorar su calidad de vida Acceso a medicamentos Protección y cuidado de su salud Desempeñar actividades productivas	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida Discriminación
	Pago de estudios especializados	Mejorar su calidad de vida Protección y cuidado de su salud Desempeñar actividades productivas	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida Discriminación
	Pago de cirugías	Mejorar su calidad de vida Protección y cuidado de su salud Desempeñar actividades productivas	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida No se pueden incorporar a la vida laboral	Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida Discriminación
Sociales	El combate a las discapacidades y cuidado de la salud de una persona permite su incorporación a actividades recreativas	Acceso a su derecho humano de libre desarrollo de la personalidad Permite la participación en actividades de interés Produce empoderamiento	Rechazo	Mejorar su calidad de vida	Falta de desarrollo y mejora de calidad de vida	Mejorar su calidad de vida	Discriminación
	El combate a las discapacidades y cuidado de la salud permite que la persona participe en actividades de capacitación y	Capacitación Adquirir conocimientos Incorporarse a la vida productiva	Falta de capacitación y en consecuencia de oportunidades	Capacitación Adquirir conocimientos Incorporarse a la vida productiva	Falta de capacitación y en consecuencia de oportunidades	Capacitación Adquirir conocimientos Incorporarse a la vida productiva	Falta de capacitación y en consecuencia de oportunidades

Handwritten signature

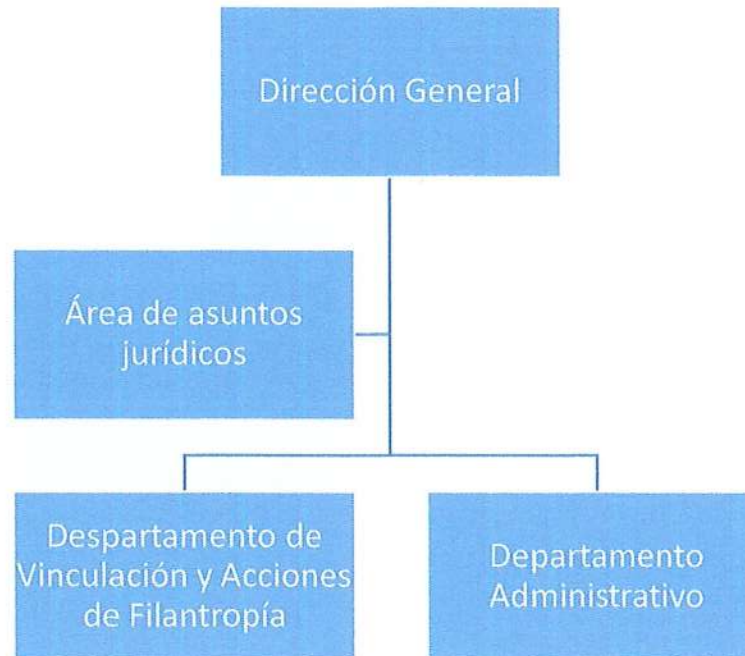


	en consecuencia se incorpore a actividades productivas	Libre desarrollo		Libre desarrollo		Libre desarrollo	
Políticos	Intervenir en mecanismos de participación ciudadana	Empoderamiento Participación en las decisiones comunitarias Hacer valer sus necesidades Presentar propuestas e iniciativas de políticas públicas	No se atienden sus necesidades Falta de interés por participar	Participación en las decisiones comunitarias Hacer valer sus necesidades Presentar propuestas e iniciativas de políticas públicas	No se atienden sus necesidades Falta de interés por participar	Participación en las decisiones comunitarias Hacer valer sus necesidades Presentar propuestas e iniciativas de políticas públicas	No se atienden sus necesidades Falta de interés por participar
	Ejercer su derecho a votar y ser votado	Empoderamiento Participación en las decisiones comunitarias Hacer valer sus necesidades	No se atienden sus necesidades Falta de interés por participar Falta de representación	Participar en la vida democrática	Falta de representación	Participar en la vida democrática	Falta de representación
	Desempeñar cargos de elección popular	Empoderamiento Participación en las decisiones comunitarias Hacer valer sus necesidades Seguridad	No se atienden sus necesidades Falta de interés por participar	Participar en la vida democrática	Falta de representación	Participar en la vida democrática	Falta de representación

9

Ejercicio 2. Mapa social

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



9



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 calendario de ejecución de gastos	X	
Vigilancia y seguridad de las institucionales	X	X
Planear las actividades de las institución	X	
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos		X
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		X
Atención telefónica		X
Control de bienes materiales		X
Asistentes particulares	X	
Asesor	N/A	N/A
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	N/A	N/A
Control de recursos financieros	X	
Control y asignación de presupuestos públicos	X	
Decisiones en el subcomité sectorial	X	
Integrar y revisar cuenta publica	X	
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras	N/A	N/A

f



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 cuidado:

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 responsable³

³ 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/>.

f

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"> • Encargarse del cuidado de los padres y de los enfermos. • Educar a los hijos. • Encargarse de los estudios, actividades extracurriculares y recreativas de los hijos. • Administrar el hogar (efectuar los pagos, realizar las compras en el supermercado y mercado, tener medicamentos, etc). • Desarrollar su vida profesional de acuerdo a la de su esposo. • Ser amorosa y debe vestirse adecuadamente. • Someterse a las decisiones de su esposo. • Estar en buen estado físico para familia y esposo. • Cocinar, lavar, planchar, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encargarse de las finanzas del hogar. • Aportar el dinero para sostener el hogar. • Realizar las reparaciones en la casa (cambiar focos, cargar garrafones, sacar la basura, etc). • Mantener el cuidado y reparación de los vehículos. • Desempeñarse profesionalmente. • Tener tiempo de recreación con amigos. • Proteger a su familia. • Es la cabeza del hogar, el encargado de tomar las decisiones. • Abstenerse de hacer tareas del hogar como cocinar, lavar, planchar, etc.

4



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
Encargarse del cuidado de los padres y de los enfermos	X	
Encargarse de las finanzas del hogar		X
Aportar el dinero para sostener el hogar		X
Educar a los hijos	X	
Administrar el hogar (efectuar los pagos, realizar las compras en el supermercado y mercado, tener medicamentos, etc)	X	
Mantener el cuidado y reparación de los vehículos		X
Realizar las labores del hogar	X	
Tomar las decisiones en la familia y hogar		X
Proteger a su familia		X
Ser fieles, tener una actitud sumisa y dócil	X	
Generar un patrimonio		X
Cuidar el honor de la familia	X	
Salir a relajarse a causa del trabajo		X
Ser fuertes y valientes		X
Organizar cualquier tipo de celebración	X	

9



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

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X	x	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado de informática
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento
Escritorios	x	x	x	x	Mobiliario de trabajo.	Mobiliario de trabajo.	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa, Toma de decisiones	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales
Vales de gasolina	x	x	x		Parte de sus funciones de trabajo, la gestión y compra de vales de gasolina	Vehículo de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa. Toma de decisiones	Hombre es el encargado de manejar el vehículo por estereotipo
Sillas	x	x	x	x	Mobiliario de trabajo.	Mobiliario de trabajo.	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa, toma de decisiones	Hombre es el encargado del área de recursos materiales, Comodidad para desarrollar su trabajo
Impresoras y copiadoras	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Mujer ejerce el control por tener acceso directo a utilizarlos.	Hombre ejerce el control por tener acceso directo a utilizarlos.
Lapiceros	x	x	x	x	Material de trabajo.	Material de trabajo.	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales
Engrapadoras	x	x	x	x	Material de trabajo	Material de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales
Perforadoras	x	x	x	x	Material de trabajo	Material de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales

⁴ Puntuación:

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

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

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



Sellos	x	x	x	x	Material de trabajo	Material de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales
Hojas Blancas	x	x	x	x	Material de trabajo	Material de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales
Uniformes	x	x	x	x	Equipo de trabajo	Equipo de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Hombre es el encargado del área de recursos Materiales
Viáticos	x	x	x	x	Comisión de trabajo	Comisión de trabajo	Mujer ejerce el control por ser jefa de la Unidad Administrativa	Reciben instrucción de realizar alguna comisión de trabajo
Estimulo del día del burócrata	x	x	x	x	Estímulo Económico	Estímulo Económico	Reciben el mismo importe del estímulo económico	Reciben el mismo importe del estímulo económico
Bono de útiles escolares	x	x	x	x	Estímulo Económico	Estímulo Económico	Ejercen el control, Reciben el mismo importe del estímulo económico	Ejercen el control, Reciben el mismo importe del estímulo económico
Bono del día de las madres	x		x		Estímulo Económico	Sin estímulo económico por ser padre de familia	Mujer ejercen el control por ser madres de familia	No reciben estímulo económico por ser padre de familia
Aguinaldo	x	x	x	x	Remuneración económica por trabajo	Remuneración económica por trabajo	Ejercen el control por tener derecho a percepción económica por el ejercicio trabajado	Ejercen el control por tener derecho a percepción económica por el ejercicio trabajado
Vacaciones	x	x	x	x	Descanso por trabajo	Descanso por trabajo	Ejercen el control por tener derecho a días de vacaciones	Ejercen el control por tener derecho a días de vacaciones
Licencias medicas	x	x	x	x	Descanso por enfermedad	Descanso por enfermedad	Ejercen el control por incapacidad medica	Ejercen el control por incapacidad medica
Permiso de maternidad	x		x		Días no laborables para atención de hijos	Días no laborables por paternidad de hijos	Ejercen el control por incapacidad medica	Por paternidad, se le otorgan algunos días de descanso
Permiso en caso de fallecimiento de familiar directo	x	x	x	x	Días no laborables por luto	Días no laborables por luto	Ejercen el control por ser mujer la jefa del departamento administrativo	Sujeto a la autorización del permiso de la jefa del depto. admvo.
Igualdad Salarial	x	x	x	x	Compensación económica por trabajo	Compensación económica por trabajo	Ejercen el control por ser mujeres las que ocupan cargos directivos	Sujeto a la instrucción de las mujeres, por ocupar categorías menores
(Anteproyecto de Egresos) Presupuesto de Egresos Anual	x	x	x		Gestión de recursos públicos del ejercicio	Coadyuva en el proceso de gestión de recursos públicos del ejercicio.	Ejercen el control por ocupan cargos directivos, toman decisiones importantes	Coadyuvan en la elaboración del anteproyecto del ejercicio

9



Normas Presupuestarias	x	x	x	x	Normativa aplicable de trabajo	Normativa aplicable de trabajo	Ejercen el control por la elaboración del anteproyecto de egresos, en apego a las normas presupuestarias	Coadyuvan en el proceso del presupuesto de egresos en apego a las normas presupuestarias
Leyes	x	x	x	x	Instrumento legal Normativo	Instrumento legal Normativo	Ejercen el control por tener acceso a las leyes	Ejercen el control por tener acceso a las leyes
Manuales	x	x	x	x	Documentos informativos para la realización del trabajo	Documentos informativos para la realización del trabajo	Ejercen el control por ser mujer la jefa del departamento	Hombres es el enlace en la actualización de este documento normativo
Toma de decisiones para compras en General	x		x		Toma de decisión principal, Funciones del trabajo	Toma de decisiones menores	Ejercen el control por ocupan cargos directivos, toman decisiones	Coadyuvan en el proceso de compras
Servicios Médicos	x	x	x	x	Acceso a servicios de salud	Acceso a servicios de salud	Ejercen el control por tener derecho a la salud	Ejercen el control por tener derecho a la salud
Sanitarios	x	x	x	x	Acceso en donde realizar necesidades Fisiológicas	Acceso en donde realizar necesidades Fisiológicas	Ejercen el control por ser mujeres la jefa del departamento administrativo, acceso a los sanitarios.	acceso a los sanitarios.
Botiquín de Primeros Auxilios	x	x	x	x	Acceso a medicamentos básicos	Acceso a medicamentos básicos	Ejercen el control por ser mujer quien autoriza la compra y solicitud de donación de medicamentos	acceso a medicamentos.
Servicio de agua para consumo humano	x	x		x	Para cubrir necesidad básica	Para cubrir necesidad básica	Ejercen el control por ser mujer quien autoriza la compra de agua de garrafón	acceso al agua de garrafón
Limpieza del espacio de trabajo	x	x	x		Limpieza del lugar de trabajo	Limpieza del lugar de trabajo	Ejercen el control por los roles y estereotipos de género	acceso a los espacios limpios
Papel Higiénico	x	x	x	x	Material sanitario	Material sanitario	Ejercen el control por los roles y estereotipos de género	acceso a papel higiénico
Sanitas	x	x	x	x	Material de limpieza	Material de limpieza	Ejercen el control por los roles y estereotipos de género	acceso a toallas sanitarias
Jabón	x	x	x		Material de limpieza	Material de limpieza	Ejercen el control por los roles y estereotipos de género	acceso a jabón para lavarse las manos
Aromatizantes	x	x	x	x	Material de limpieza	Material de limpieza	Ejercen el control por los roles y estereotipos de género	acceso aromatizantes para espacios de trabajo

9



Cafetera	x	x	x	x	Para satisfacer gusto personal	Para satisfacer gusto personal	Ejercen el control por los roles y estereotipos de genero	acceso a realizar café
Lenguaje Incluyente	x	x	x	x	Ética y respeto entre las personas	Ética y respeto entre las personas	Mujer ejercen el control por ser directivos y conducirse con respeto e igualdad de genero	Curso en línea de ética, para conducirse con respeto entre compañeros y público en general

4



Ejemplo de recursos

Vales de gasolina	Servicio de agua para consumo humano	Memorias	Reglamentos
Servicios de alimentos después del horario laboral	Limpieza del espacio de trabajo	Jabón de trastes	Manuales
Vehículos	Guarderías	Aromatizantes	Protocolos
Servicio médico	Viáticos	Llantas	Mecanismos
Permiso de paternidad	Servicio de conducción	Filtros de gasolina	Formato de quejas
Permiso de maternidad	Cursos de actualización	Áreas de lactancia	Líneas telefónicas de apoyo a mujeres en situación de violencia
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	Cursos de especialización	Baños con cambiadores de pañales	Atención psicológica, jurídica y de servicio social
Permiso en caso de fallecimiento	Programa presupuestario	Acceso para personas con discapacidad	Toma de decisiones con quien comprar insumos
Vacaciones	Papel higiénico	Actividades de recreación	Cafetera
Aguinaldo	Galletas	Comité de ética y conflicto de interés	Proyectos de inversión para proyectos productivos
Estimulo del día del burócrata	Refrescos	Manifiesto de no gravidez para la contratación de personal	
Bono de útiles escolares	Servilletas	Lenguaje incluyente	
Bono de día de las madres	Lapicero	Igualdad salarial	
Toallas sanitarias	Engrapadoras	Tiempo para amamantar	
Botiquín de urgencias médicas	Perforadoras	Convocatoria de contrato laboral	
Sillas	Sellos	Servicio de vigilancia	
Computadoras	Hojas	Ratificación del presupuesto	
Escritorios	Tintas	Normas presupuestales	
Servicios de café	Uniformes	Leyes	

9

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

Recursos ⁵	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Aparatos auditivos	X	X	X		Seguridad Mejorar su calidad de vida Incorporarse a la vida productiva Desempeñar sus actividades adecuadamente Empoderamiento Mejorar su autoestima	Mejorar su calidad de vida	En el caso del Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado, las mujeres tienen el control de estos recursos, ya que ocupan los puestos de Dirección General y las 3 jefaturas de dicho organismo. Ahora bien, si las mujeres tienen el control de estos recursos que reciben les permite acceder a apoyos en materia de salud para incorporarse a actividades económicas, recreativas y de participación. Debemos destacar que se otorga una capacitación sobre el uso de los recurso,	Los hombres colaboran en la gestión, planeación, ejecución y asignación de los recursos bajo la dirección y mando de las mujeres. Si los hombres tienen control sobre estos recursos mejoran su calidad de vida
Diadema ósea	X	X	X					
Prótesis de rodilla	X	X	X					
Prótesis de cadera	X	X	X					
Kits de lente intraocular y lente intraocular	X	X	X					
Lentes graduados personalizados	X	X	X					
Silla de rueda estándar todo terreno	X	X	X					
Silla de ruedas para parálisis cerebral infantil	X	X	X					
Silla de ruedas para parálisis cerebral de adulto	X	X	X					
Sillas de baños para adultos con discapacidad	X	X	X					
Expansor mamario	X	X						
Prótesis externa de mamá	X	X						
Prótesis dental removible	X	X	X					
Muletas	X	X	X					
Andaderas	X	X	X					
Bastones 1 y 4 puntos	X	X	X					

⁵ 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

9



son ellas quienes determinan el uso que le dan al recurso.
--

Lista de recursos

Lista de recursos
Aparatos auditivos
Diadema ósea
Prótesis de rodilla
Prótesis de cadera
Kits de lente intraocular y lente intraocular
Lentes graduados personalizados
Silla de rueda estándar todo terreno
Silla de ruedas para parálisis cerebral infantil
Silla de ruedas para parálisis cerebral de adulto
Sillas de baños para adultos con discapacidad
Expansor mamario
Prótesis externa de mamá
Prótesis dental removible
Muletas
Andaderas
Bastones 1 y 4 puntos

9



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? Sí

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

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres? La complejidad para mejorar su calidad de vida a consecuencia de alguna discapacidad o en su caso enfermedad

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

¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres? El que las mujeres no puedan acceder a un apoyo funcional o técnico les impide desarrollarse adecuadamente e incorporarse a actividades productivas lo que propicia fortalecer roles de género tales como tener que permanecer en casa al cuidado de los hijos y limitarse a actividades del hogar; por su parte, a los hombres les afecta en el desarrollo de sus actividades labores pero no les impide desempeñarse en esa esfera sino que es un obstáculo para mejorar su calidad de vida.

¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género? Sí, Sí, sobre todo en el mantenimiento

¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas? En el cuidado de su salud, aspectos laborales, desarrollo de la personalidad y participación.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática? El de las mujeres principalmente poder acceder a apoyos en materia de salud para incorporarse a actividades económicas, recreativas y de participación y para los hombres mejorar su calidad de vida, es decir, lo que para las mujeres sería una necesidad para los hombres representa un avance.

¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género? Permitir que hombres realicen los trámites correspondientes para la entrega de apoyos a mujeres (zonas indígenas).

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

- Capacitaciones al personal sobre perspectiva de género
- Analizar la configuración de los proyectos y programas

¿Qué cambios se deberán implementar en la estructura organizacional de la institución? La estructura organizacional actual propicia que se destinen los recursos con perspectiva de género, en tal sentido, más que un cambio debe seguir fortaleciendo el tema.

f



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

-Corto: Concientizar a las y los servidores públicos de la existencia de brechas de desigualdad, analizar y replantear los programas y proyectos institucionales.

-Mediano: Aplicar los aspectos teóricos (concientizar y analizar) en el otorgamiento de apoyos funcionales en materia de salud.

-Largo: Hombres y mujeres obtienen apoyos en especie en materia de salud que les permite mejorar su calidad de vida.

9



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

- Encargadas del coffee break.
- Tienes asignadas tareas de staff (conducción, mesa de registro, entrega de reconocimientos, etc).
- No formar parte de comités u órganos colegiados (Comité de adquisiciones, Comité de Transparencia, Comité de Protección Civil).
- No considerar decisiva su participación en la planeación, ejecución y vigilancia de los temas presupuestarios, jurídicos o que impliquen toma de decisiones.
- Asistir a superiores jerárquicos únicamente en temas de agenda y no así de opinión y propuesta.
- Realizar actividad que impliquen creatividad y relaciones públicas.
- Las mujeres ni pueden trabajar juntas porque se genera conflicto.

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

- Asignación y realización de tareas que impliquen fuerza y largas jornadas de trabajo.
- Tomar las decisiones importantes.
- Planear, ejecutar y vigilar los aspectos presupuestarios.
- Tener mayor posibilidad de acceder a empleos o cargos por la posibilidad de cambiarse de lugar para residir.
- Considerar puesto mejores remunerados porque "mantienen un hogar".

f



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? Sí

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

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres? La complejidad para mejorar su calidad de vida a consecuencia de alguna discapacidad o en su caso enfermedad

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

¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres? El que las mujeres no puedan acceder a un apoyo funcional o técnico les impide desarrollarse adecuadamente e incorporarse a actividades productivas lo que propicia fortalecer roles de género tales como tener que permanecer en casa al cuidado de los hijos y limitarse a actividades del hogar; por su parte, a los hombres les afecta en el desarrollo de sus actividades labores pero no les impide desempeñarse en esa esfera sino que es un obstáculo para mejorar su calidad de vida.

¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género? Sí, Sí, sobre todo en el mantenimiento

¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas? En el cuidado de su salud, aspectos laborales, desarrollo de la personalidad y participación.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática? El de las mujeres principalmente poder acceder a apoyos en materia de salud para incorporarse a actividades económicas, recreativas y de participación y para los hombres mejorar su calidad de vida, es decir, lo que para las mujeres sería una necesidad para los hombres representa un avance.

¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género? Permitir que hombres realicen los trámites correspondientes para la entrega de apoyos a mujeres (zonas indígenas).

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

- Capacitaciones al personal sobre perspectiva de género
- Analizar la configuración de los proyectos y programas

¿Qué cambios se deberán implementar en la estructura organizacional de la institución? La estructura organizacional actual propicia que se destinen los recursos con perspectiva de género, en tal sentido, más que un cambio debe seguir fortaleciendo el tema.



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

-Corto: Concientizar a las y los servidores públicos de la existencia de brechas de desigualdad, analizar y replantear los programas proyectos institucionales.

-Mediano: Aplicar los aspectos teóricos (concientizar y analizar) en el otorgamiento de apoyos funcionales en materia de salud.

-Largo: Hombres y mujeres obtienen apoyos en especie en materia de salud que les permite mejorar su calidad de vida.

4



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">• Encargadas del coffee break.• Tienes asignadas tareas de staff (conducción, mesa de registro, entrega de reconocimientos, etc).• No formar parte de comités u órganos colegiados (Comité de adquisiciones, Comité de Transparencia, Comité de Protección Civil).• No considerar decisiva su participación en la planeación, ejecución y vigilancia de los temas presupuestarios, jurídicos o que impliquen toma de decisiones.• Asistir a superiores jerárquicos únicamente en temas de agenda y no así de opinión y propuesta.• Realizar actividad que impliquen creatividad y relaciones públicas.• Las mujeres ni pueden trabajar juntas porque se genera conflicto.	<ul style="list-style-type: none">• Asignación y realización de tareas que impliquen fuerza y largas jornadas de trabajo.• Tomar las decisiones importantes.• Planear, ejecutar y vigilar los aspectos presupuestarios.• Tener mayor posibilidad de acceder a empleos o cargos por la posibilidad de cambiarse de lugar para residir.• Considerar puesto mejores remunerados porque "mantienen un hogar".

Y



1.	Nombre del proyecto	Otorgamiento de apoyos en materia de salud a niñas, adolescentes y mujeres con perspectiva de género para promover la igualdad y equidad
2	Unidad responsable	Unidad de Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s presupuestario/s	Programa de fortalecimiento al servicio de salud
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 03: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades Objetivo 05: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas al mujeres y niñas
5	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Traversal	Igualdad de género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2	Salud
	Política Pública 01	Atención primaria a la salud

Y

Programa sectorial: estrategia	Salud
---	-------

IV. Desarrollo del Plan de Trabajo

Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024			
Objetivo prioritario 1			
Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.			
1.2	Eje estratégico	1.2	Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.
1.2.1	Línea de acción	1.2.1	Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LGBTTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.
1.3	Eje estratégico	1.3	Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado.
1.3.1	Línea de acción	1.3.1	Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-925- 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.

f



1.3.2	Línea de acción	1.3.2	Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.
-------	------------------------	-------	--

Objetivo prioritario 2

Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado

2.1	Eje estratégico	2.1	Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.
2.1.1	Línea de acción	2.1.1	Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y generar líneas de acción desde la política de bienestar que permitan mejorar el uso del tiempo de las mujeres en el ámbito público, privado y social.
2.2	Eje estratégico	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.
2.2.8	Línea de acción	2.2.8	Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015.
2.2.9	Línea de acción	2.2.9	Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Estatal.

f



Objetivo prioritario 3

Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres

3.1	Eje estratégico	3.1	Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.
3.1.1	Línea de acción	3.1.1	Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado en la modalidad presencial y virtual.
3.1.14	Línea de acción	3.1.14	Promover la certificación de todo el personal capacitador en el Estándar de Competencia ECO308: capacitación presencial a servidores y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
3.3.6	Línea de acción	3.3.6	Impulsar que las mujeres después del parto y durante 6 meses cuenten con ácido fólico, vitaminas e insumos de la canasta básica para su recuperación física posterior a la gestación la prevención de la desnutrición y posibles problemas de salud, enfatizando a mujeres indígenas y rurales.
3.5	Eje estratégico	3.5	Mejorar la accesibilidad, calidad, y suficiencia de los servicios de salud a mujeres con mayores desventajas.

Objetivo prioritario 4

Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes

4

4.1	Eje estratégico	4.1	Promover la transformación del marco institucional que garantice la no discriminación y violencia contra las mujeres.
4.1.1	Línea de acción	4.1.1	Promover la armonización de las leyes existentes referentes al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia para favorecer que el Estado se apeguen a los estándares internacionales garantizando la inclusión de la perspectiva de género, intercultural y diversidad sexual.
4.1.6	Línea de acción	4.1.6	Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda la administración pública estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.
4.1.8	Línea de acción	4.1.8	Revisión de los Reglamentos Internos de la Administración Pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia en toda la administración del gobierno del Estado.

Objetivo prioritario 5

Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes

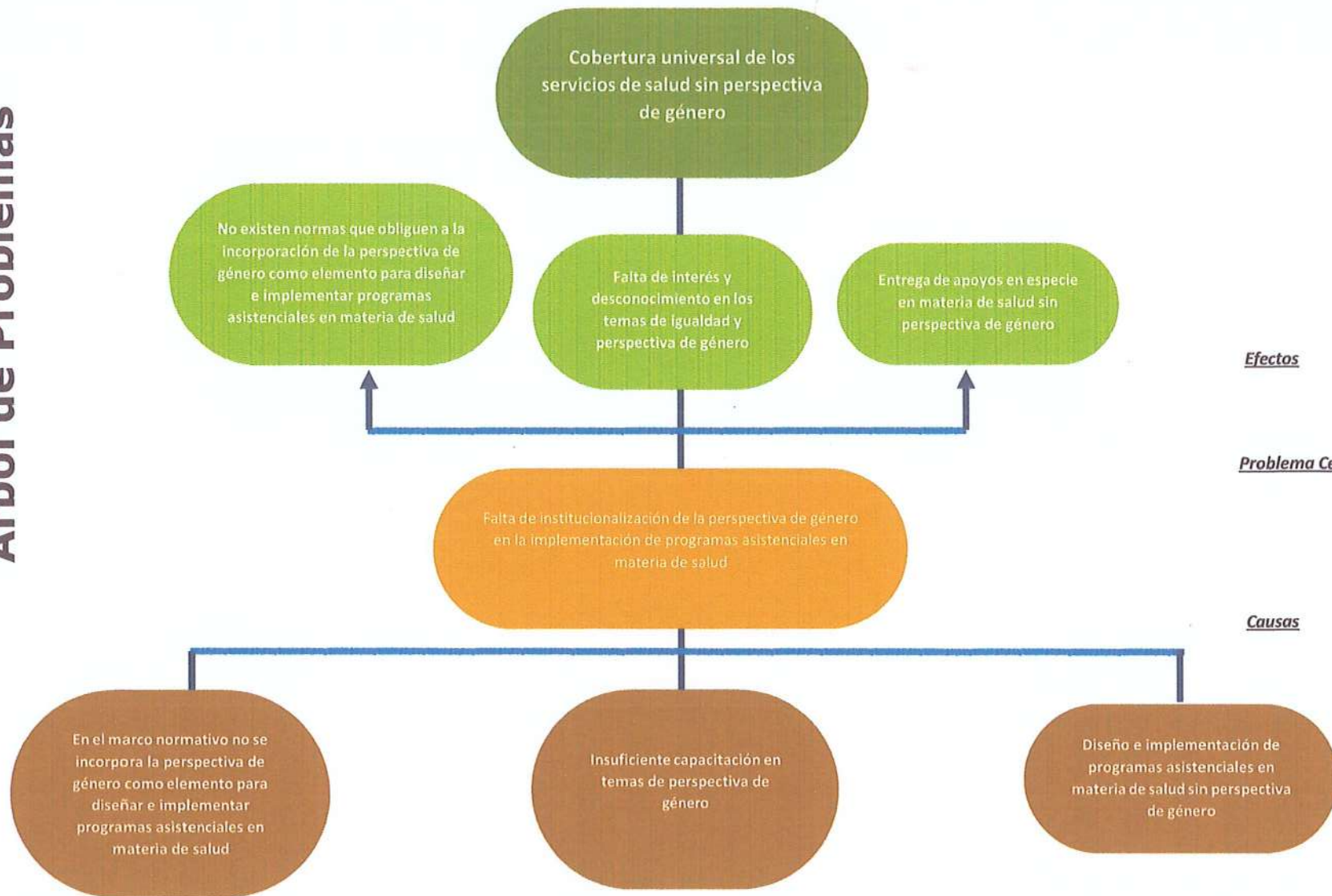
5.1	Eje estratégico	5.1	Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.
5.1.5	Línea de acción	5.1.5	Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en Administración Pública Estatal.

Y

5.1.6	Línea de acción	5.1.6	Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.
5.2	Eje estratégico	5.2	Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puestos de confianza de la administración pública.
5.2.7	Línea de acción	5.2.7	Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamento y en puestos de confianza de la Administración Pública Estatal para poder cumplir con los principios de paridad democrática.
5.4.5	Línea de acción	5.4.5	Impulsar la contratación laboral de mujeres indígenas, afroamericanas y rurales profesionalizadas en programas sociales del Gobierno del Estado, con el fin de generar estrategias de formación en la administración pública.
<p>Objetivo prioritario 6 Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos en paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes.</p>			
6.1.5	Línea de acción	6.1.5	Implementar que en los lineamientos de coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades, programas y proyectos exista la participación y se promueva el bienestar y desarrollo social de las mujeres, niñas y adolescentes, priorizando a las mujeres indígenas, afroamericanas y rurales.

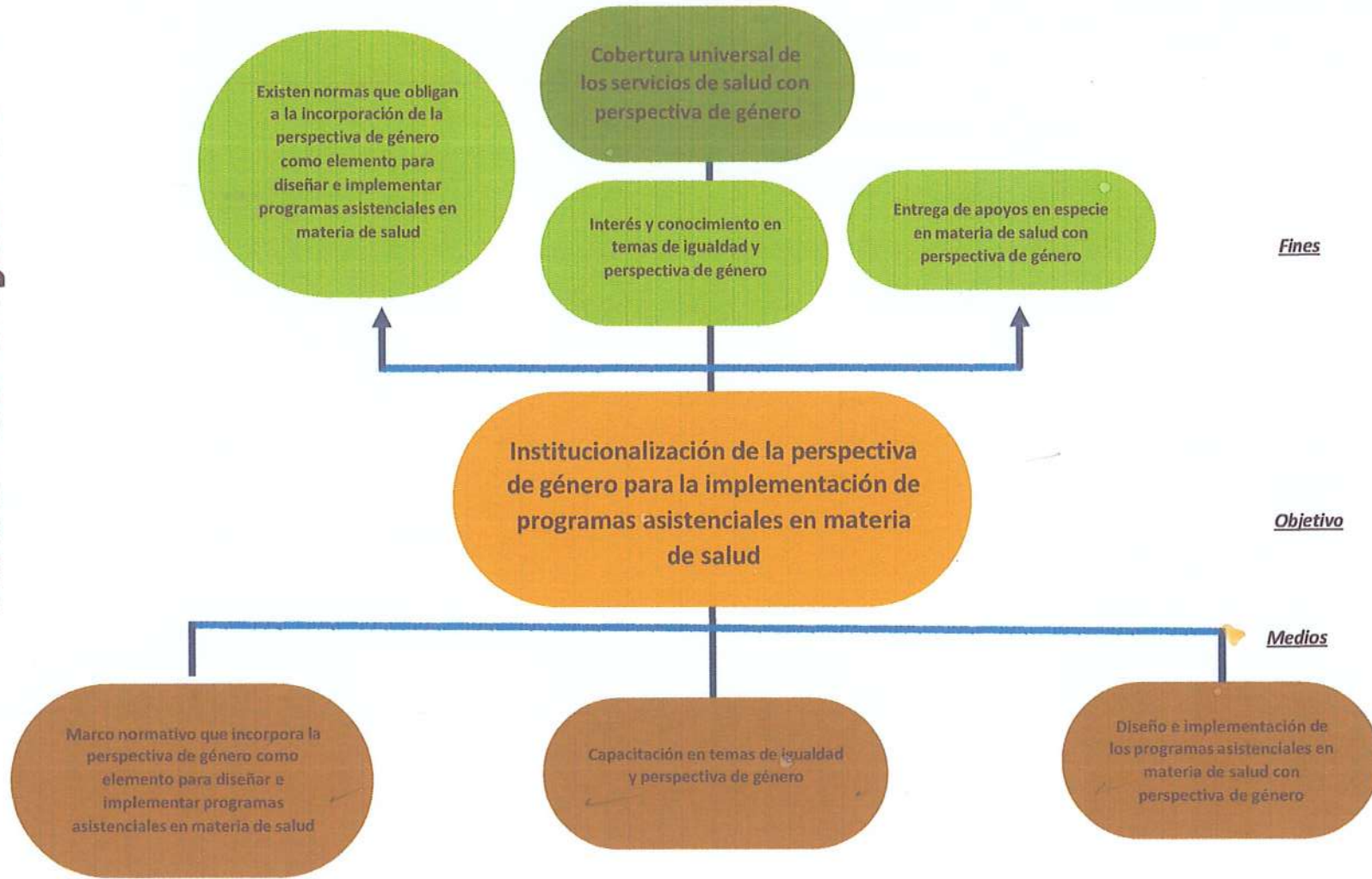
4

Árbol de Problemas



f

Árbol de Objetivos



1

Objetivo:

Promover la igualdad de género a través de la entrega de apoyos en especie en materia de salud a mujeres, niñas y adolescentes

Árbol de problemas:

C	Niñas, adolescentes y mujeres sin seguridad social
E	Niñas, adolescentes y mujeres sin acceso a servicios de salud de calidad
C	Limitado número de mujeres, niñas y adolescentes tienen acceso a ayudas funcionales, técnicas, estudios especializados y medicamentos
E	Niñas, adolescentes y mujeres con problemas de salud
C	Mujeres, niñas y adolescentes desconocen las ayudas técnicas y funcionales que entrega el IPSBP
E	Falta de desarrollo y calidad de vida de niñas, adolescentes y mujeres

Árbol de objetivos:

M	Niñas, adolescentes y mujeres con seguridad social
F	Niñas, adolescentes y mujeres con acceso a servicios de salud de calidad
M	Mujeres, niñas y adolescentes tienen acceso a ayudas funcionales, técnicas, estudios especializados y medicamentos
F	Niñas, adolescentes y mujeres que gozan de salud
M	Mujeres, niñas y adolescentes desconocen las ayudas técnicas y funcionales que entrega el IPSBP
F	Niñas, adolescentes y mujeres que gozan de salud

f

No. Objetivo		Objetivo institucional							
1		Promover la igualdad de género a través de la entrega de apoyos en especie en materia de salud a mujeres, niñas y adolescentes.							
	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 con los servicios de salud mediante apoyos a mujeres, niñas y adolescentes en situación vulnerable	Porcentaje de personas mujeres, niñas y adolescentes que mejoren su calidad de vida en materia de salud	Número de mujeres, niñas y adolescentes beneficiadas en el 2020/ Total de mujeres, niñas y adolescentes a beneficiar en el 2021	30/30	100%	Gestión/eficacia	Persona	Padrón de beneficiarios	Mujeres, niñas y adolescentes solicita apoyos en materia de salud
Propósito	Mujeres, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad y carentes de seguridad social, en el Estado de Chiapas mejoran su calidad de vida	Porcentaje de mujeres, niñas y adolescentes que reciben apoyos en especie en materia de salud	Número de mujeres, niñas y adolescentes atendidas con apoyos en materia de salud	30/30	100%	Gestión/eficacia	Beneficiario	Solicitudes de apoyo, listas de beneficiarios en espera de apoyos	La población vulnerable solicita apoyos en materia de salud
Componentes	Apoyos en especie materia de salud a mujeres niñas y adolescentes	Porcentaje de apoyos otorgados a mujeres pertenecientes a grupos vulnerables sin seguridad social	Número de apoyos otorgados entre número de apoyos programados	30/30	100%	Gestión/eficacia	Apoyo	Padrón de mujeres beneficiadas con ayudas técnicas, funcionales y traslados a hospitales de tercer nivel	Mujeres en situación de vulnerabilidad solicitan apoyos en materia de salud

f



	Capacitaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género, presupuesto públicos y derechos humanos	Porcentaje de capacitaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de capacitaciones realizadas entre número de capacitaciones	5/5	100%	Gestión/eficacia	Capacitaciones	Oficio de convocatoria Listas de asistencia Memoria fotográfica	Pandemia
	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	1/1	100%	Gestión/eficacia	Capacitación	Oficio de convocatoria Listas de asistencia Memoria fotográfica	Pandemia
	Campañas a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género y derechos humanos	Porcentaje de campañas a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género y derechos humanos	Número de campañas realizadas entre número de campañas	1/1	100%	Gestión/eficacia	Campaña	Fotografía de la publicidad de las campañas	Pandemia
Actividades	Recepción de expedientes para entrega de ayudas funcionales a mujeres	Porcentaje de entrega de ayudas funcionales a mujeres	Número de entrega de ayudas funcionales	4/4	100%	Gestión/eficacia	Ayuda	Padrón de beneficiarias	Las mujeres vulnerables solicitan apoyos en materia de salud

4



	Realizar las gestiones ante las instancias correspondientes para llevar a cabo las capacitaciones, y campaña en temas de Perspectiva de Género	Gestiones realizadas ante las instancias correspondientes para llevar a cabo las capacitaciones y campaña en temas de Perspectiva de Género	Total de gestiones realizadas	Total gestiones realizadas	100%	Gestión/eficacia	Oficios de gestión	Oficios de gestión Cronograma de actividades	Instancias sin fechas disponibles para llevar a cabo las capacitaciones
	Gestiones para establecer la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Gestiones para el conocimiento y capacitación sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Total de gestiones realizadas	Total gestiones realizadas	100%	Gestión/eficacia	Oficios de gestión	Oficios de gestión Cronograma de actividades	Instancias sin fechas disponibles para llevar a cabo las capacitaciones

Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador ¹	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
1	1	Fin	Porcentaje de mujeres, niñas y adolescentes beneficiadas que mejoren su calidad de vida en materia de salud	Número de mujeres, niñas y adolescentes beneficiadas en el 2020/Total de personas a beneficiar en el 2021.	30	0	10	10	10	2021/30

¹Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)



No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
1	2	Propósito	Porcentaje de mujeres, niñas y adolescentes que reciben apoyos en materia de salud	Número de mujeres, niñas y adolescentes atendidos con apoyos en materia de salud/Total de beneficiarios que solicitan asistencia médica	30	0	10	10	10	2021/30

4

Indicador 3: mide (interpretación del componente)
Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)



No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
1	3	Componentes	Porcentaje de apoyos otorgados a mujeres pertenecientes a grupos vulnerables sin seguridad social	Número de apoyos otorgados entre número de apoyos programados	30	0	10	10	10	30/30
1	4		Porcentaje de capacitaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de capacitaciones realizadas entre número de capacitaciones	6	0	0	3	3	6/6
1	5		Porcentaje de campañas a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género y derechos humanos	Número de campañas realizadas entre número de campañas	1	0	0	1	0	1/1
No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4º.		
1	6	Actividad	Porcentaje de entrega de ayudas funcionales a mujeres	Número de entrega de ayudas funcionales/Total de entrega de ayudas programadas	4	0	1	2	1	4/4
1	7		Gestiones realizadas ante las instancias correspondientes para llevar a cabo las capacitaciones y campañas en temas de Perspectiva de Género	Total de gestiones realizadas	10	0	0	6	4	10/10

9



Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujeres, niñas y/o adolescentes	30	Fem.	30	20	10	20	10	10	20	-		-

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	16	Fem.	10	10	-	10	-	-	-	-		10
		Masc.	6	6	-	6	-	-	-	-		6

Beneficiarios por actividad

1. Campaña "Lentes Intraoculares"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujeres, niñas y/o adolescentes	10	Fem.	10	5	5	10	-		10	-		-

2. Campaña "Protesis mamarias"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujeres, niñas y/o adolescentes	5	Fem.	5	5		5			5	-		-

4



3. Campaña "Auxiliares Auditivos"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujeres, niñas y/o adolescentes	5	Fem.	5	5	-	5			5	-		-

4. Campaña "Prótesis de Rodillas"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujeres, niñas y/o adolescentes	10	Fem.	10	5	5	10	-		10	-		-

5. Curso sobre las causas estructurales de la violencia de género

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	16	Fem.	10	10	-	10	-	-	-	-		10
		Masc.	6	6	-	6	-	-	-	-		6

6. Curso sobre Derechos Humanos de las Mujeres

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
	16	Fem.	10	10	-	10	-	-	-	-		10

4



Servidores Servidoras Públicas	y		Masc.	6	6	-	6	-	-	-		6
--------------------------------------	---	--	-------	---	---	---	---	---	---	---	--	---

7. Curso sobre Masculinidades, Hacia una Cultura de Paz e Igualdad

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Servidoras Públicas	16	Fem.	-	-	-	-	-	-	-	-		-
		Masc.	6	6	-	6	-	-	-		6	

8. Curso sobre desigualdad de las mujeres en la sociedad y la discriminación hacia ellas

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Servidoras Públicas	16	Fem.	10	10	-	10	-	-	-			10
		Masc.	6	6	-	6	-	-	-			6

9. Curso sobre Mecanismos comunes de exclusión y denegación de derechos

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Servidoras Públicas	16	Fem.	10	10	-	10	-	-	-			10
		Masc.	6	6	-	6	-	-	-			6

9



10. Curso sobre la certificación en la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	4	Fem.	4	4	-	4	-	-	-	-	-	4
		Masc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. Campaña "Conoce el Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	16	Fem.	10	10	-	10	-	-	-	-	-	10
		Masc.	6	6	-	6	-	-	-	-	-	6

9