

2021

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



COMISIÓN
**DE CAMINOS
E INFRAESTRUCTURA
HIDRÁULICA**

GOBIERNO DE CHIAPAS



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN AL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE CAMINOS E INFRAESTRUCTURA HIDRÁULICA.....	2
EJERCICIO 1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
EJERCICIO 1.2 ANÁLISIS DE APLICACIÓN DE PROYECTOS CON MUJERES Y HOMBRES	13
EJERCICIO 2. MAPA SOCIAL	17
EJERCICIO 3. ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES	18
EJERCICIO 3.2 EN EQUIPO DEBERÁN COMPLETAR EL SIGUIENTE CUADRO.....	22
EJERCICIO 3.3 ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS	23
EJERCICIO 4. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS. (CON QUÉ RECURSOS CUENTA LA INSTITUCIÓN).....	25
EJERCICIO 4. 2 ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS.....	34
REFLEXIONEMOS	39
PROPUESTA PARA REALIZAR UN PLAN DE TRABAJO QUE INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CONTRIBUIR A DISMINUIR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD.	41
EJERCICIO 5. EN EQUIPO DEBERÁN COMPLETAR EL SIGUIENTE CUADRO	41
REFERENCIA DEL MARCO NORMATIVO	43
PLAN ESTATAL DE DESARROLLO CHIAPAS 2019-2024	50
ÁRBOL DE PROBLEMAS:	56
ÁRBOL DE OBJETIVOS:.....	57
INDICADORES	64



INTRODUCCIÓN AL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE CAMINOS E INFRAESTRUCTURA HIDRÁULICA.

El 25 de septiembre de 2015, en el marco de la 70 edición de la Asamblea General de Naciones Unidas, en Nueva York, varios países del mundo (integrantes de la Organización de las Naciones Unidas) adoptaron un conjunto de objetivos globales dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el documento marco que regirá las actividades para el bienestar de las personas y el cuidado del planeta por los próximos 15 años.

Dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se encuentra en el número 5, el tema de **Igualdad de Género**, para lograr, entre otras metas, la aprobación y fortalecimiento de políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles, así como Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

En nuestro país, en los artículos 1º, y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, establecen que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como la igualdad ante la ley de mujeres y hombres.

A su vez La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo, estableciendo los principios rectores de la igualdad, la no discriminación, la equidad, así como los reconocidos en la Constitución Federal.

Es por ello que, con el fin de atender los ordenamientos legales anteriormente mencionados, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, tiene como objeto regular y garantizar la igualdad entre personas, además de establecer mecanismos institucionales para que se promueva, proteja y garantice la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, atribuyendo al Poder Ejecutivo del Estado entre otras acciones, el conducir la política estatal en materia de igualdad entre personas, establecer acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa Estatal de Igualdad.

El Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, publicado a través del Periódico Oficial No. 033, Tomo III, de fecha 08 de mayo del 2019, establece como política transversal, la de igualdad de género, esto con base en el reconocimiento de las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres y que han restringido su acceso a una vida libre de violencia y al ejercicio de sus derechos; por lo que en la política pública 1.1.1. Gobernabilidad y Gobernanza, establece la estrategia 1.1.1.4. consistente en “Mejorar los servicios del gobierno con enfoque pluricultural y de derechos humanos”, lo cual implica contar con servidoras y servidores públicos no sólo sensibles y conscientes de los retos que el Estado de Chiapas enfrenta en materia de tutela y atención de los derechos humanos, sino también capaces de definir su desempeño profesional en concordancia con los principios constitucionales y convencionales que rigen su actuación.

En este sentido, la política pública 2.1.2. Sociedad incluyente, estrategia 2.1.2.2 “Promover la igualdad de género” establece el reconocimiento de este enfoque en el ambiente laboral, así mismo, exige el fortalecimiento de acciones institucionales de carácter transversal, orientadas a promover y tutelar los derechos de las mujeres, además de impulsar liderazgos y redes institucionales que privilegien y difundan la atención de estos derechos.

Por otra parte, la Secretaría de Igualdad de Género, tiene como atribución comprendida en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, coordinar la aplicación y seguimiento de las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como de los programas de igualdad entre personas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, e instrumentar acciones tendientes y la adopción de buenas prácticas que favorezcan la institucionalización de la igualdad entre personas en la Administración Pública Estatal.

Aunado a lo anterior, y para contribuir al cumplimiento de las políticas de igualdad sustantiva, se estimó necesario implantar como mecanismo institucional, la creación de un área administrativa al interior de cada una de las Dependencias y Entidades que conforman a la Administración Pública Estatal, a las que se les denominará “Unidades de Enlace de Igualdad de Género”, como mecanismos para el adelanto de las mujeres en la Administración Pública del Estado de Chiapas, y órgano especializado que institucionalizará la transversalización de la perspectiva de género, las cuales tienen como principales objetivos los siguientes:

- Institucionalizar la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública estatal con la finalidad de lograr la igualdad sustantiva
- Mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.
- Cumplimiento a los instrumentos internacionales, regionales, estatales y la garantía del logro de política transversal en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

Es por ello, que esta Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica, como organismo público descentralizado de la Administración Pública estatal, con fecha 05 de marzo de 2021, firmó Acta de Instalación de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas; mediante la cual se comprometió y obligó a la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

las políticas, programas, proyectos y líneas de acción institucional, para generar una cultura institucional, erradicación de los estereotipos de género, mejorar el servicio público y abonar en la reducción de las brechas de desigualdad.

Por lo anteriormente fundamentado, se presenta la siguiente “propuesta para realizar un plan de trabajo que incorpore la perspectiva de género y contribuya a disminuir las brechas de desigualdad”.



EJERCICIO 1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL

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

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Espacio de estacionamiento dentro de la institución.	Genera tranquilidad, puesto que no se exponen a salir del edificio.	Es un riesgo, ya que, al dejar afuera los vehículos, pueden ser víctimas de algún delito.	Comodidad por tener fácil acceso a su vehículo.	Existe un riesgo de que sufran algún acto de delincuencia.	Seguridad al no ser expuestos a salir del edificio.	Es un riesgo, ya que, al dejar afuera los vehículos, pueden ser víctimas de algún delito.



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



Cajero dentro de la institución.	Genera comodidad, confianza y seguridad al poder tener acceso sin ser expuestos, ya que se encuentran en su lugar de trabajo.	Sentir miedo o inseguridad al retirar dinero, puesto que es fuera del edificio.	Comodidad por el fácil acceso.	Riesgos de sufrir algún asalto.	Confianza al tener en su centro de trabajo el cajero.	Riesgos de sufrir algún asalto u otro delito.
Papel higiénico de y sanitas.	Higiene, comodidad ya que cubre una necesidad básica.	Incomodidad, falta de higiene, molestia, problemas de salud.	Comodidad, higiene.	Falta de higiene.	Higiene, comodidad.	Incomodidad y falta de higiene.
Servicio o atención médica.	Genera un estado de bienestar.	Problemas de salud, preocupación.	Genera un estado de bienestar.	Problemas de salud, preocupación	Genera un estado de bienestar.	Problemas de salud Preocupación.
Contar con agua para los baños.	Genera un estado de bienestar al contar con el líquido para limpieza de sanitarios.	Falta de higiene, incomodidad.	Estado de comodidad.	Falta de higiene, incomodidad.	Estado de comodidad.	Incomodidad, falta de higiene.





PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



	Alumbrado dentro y alrededor de las instalaciones.	Proporciona seguridad y tranquilidad.	Inseguridad, temor a ser violentado.	Seguridad.	Inseguridad.	Proporciona seguridad y tranquilidad.	Inseguridad, temor a ser violentado.
	Personal de Seguridad.	Proporciona confianza al estar al pendiente de la seguridad.	Inseguridad, temor.	Tranquilidad.	Inseguridad.	Proporciona confianza al estar al pendiente de la seguridad.	Inseguridad, temor.
	Cámaras.	Proporciona confianza al estar al pendiente de la seguridad.	Inseguridad, temor.	Tranquilidad, seguridad.	Inseguridad.	Proporciona confianza al estar al pendiente de la seguridad.	Inseguridad, temor.
Económicos	Viáticos.	Tranquilidad de contar con los recursos para realizar su trabajo.	Enojo, impotencia.	Confianza de hacer su trabajo con el recurso listo.	Enojo, frustración.	Confianza de hacer su trabajo con el recurso necesario.	Enojo, frustración.
	Servicio de limpieza.	Higiene, comodidad.	Incomodidad, falta de higiene.	Higiene.	No es tan importante.	Higiene.	Indiferencia.





PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



Servicio de comida para el personal que se queda a hacer guardias.	Genera un estado de tranquilidad, Salud.	Genera gastos no considerados, molestia, Inconformidad .	Genera un estado de tranquilidad, salud.	Genera gastos no considerados, molestia, Inconformidad .	Genera un estado de tranquilidad, Salud.	Genera gastos no considerados, Molestia, Inconformidad.
Aire acondicionado .	Comodidad para realizar sus actividades.	Molestia, incomodidad ya que no se sienten bien en su área de trabajo.	Comodidad para realizar sus actividades.	Molestia, incomodidad ya que no se sienten bien en su área de trabajo.	Comodidad para realizar sus actividades.	Molestia, incomodidad ya que no se sienten bien en su área de trabajo.
Incentivos por méritos.	Alegría, Interés.	Desanimo.	Interés.	Desanimo.	Interés.	Desanimo.
Servicio de agua para consumo humano.	Genera un estado de tranquilidad, salud.	Problemas de salud, molestia Inconformidad .	Genera un estado de tranquilidad, salud.	Problemas de salud, Molestia Inconformidad.	Genera un estado de tranquilidad, salud.	Problemas de salud, molestia Inconformidad.
Combustible.	Proporciona comodidad para realizar las actividades.	Molestia por no contar con los elementos necesarios.	Proporciona comodidad para realizar las actividades.	Molestia por no contar con los elementos necesarios.	Proporciona comodidad para realizar las actividades.	Molestia por no contar con los elementos necesarios.



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



	Mantenimiento de vehículos.	Genera un estado de confianza ya que es un medio que utilizamos para transportarnos y realizar nuestras actividades.	No es tan importante.	Confianza y tranquilidad de utilizar los vehículos ya que se encuentran en condiciones seguras.	Desconfianza, temor, inseguridad.	Confianza y tranquilidad de utilizar los vehículos ya que se encuentran en condiciones seguras	Desconfianza
Sociales	Capacitaciones	Motivación para seguirse preparando	Falta de ánimo, aburrimiento	Interés por aprender	Falta de ánimo, aburrimiento	Motivación	Falta de ánimo, aburrimiento
	Eventos deportivos	Interés Ánimo	Desinterés	Importante Seguridad	No es tan importante	Interés	Miedo
	Difusión de vídeos contra la violencia	Interés, ánimo, tranquilidad, al ver la promoción contra la erradicación de la violencia	Frustración, desánimo por pensar que las cosas no pueden cambiar	Solidaridad	Desconocimiento del tema	Interés, ánimo, tranquilidad, al ver la promoción contra la erradicación de la violencia	Desconocimiento del tema, Frustración, desánimo por pensar que las cosas no pueden cambiar



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



	Vacaciones	Alegría Interés Comodidad por contar con días de descanso	Tristeza, enojo	Alegría, Interés, Comodidad por contar con días de descanso	Tristeza, enojo	Alegría, Interés, Comodidad por contar con días de descanso	Tristeza, enojo
Políticos	Igualdad a la hora de contratar	Confianza interés, ánimo, por ser consideradas iguales	Desanimo, frustración e impotencia	De acuerdo con la decisión en solidaridad con las mujeres	Indiferencia, enojo	Seguridad, confianza	Preocupa- ción, miedo, enojo
	Permiso de paternidad	Seguridad, animo, tranquilidad	Tristeza, preocupación	Tranquilidad, confianza, apoyo, felicidad	Tristeza, impotencia, frustración	Tranquilidad, apoyo	No es tan importante, desinterés
	Permiso de maternidad	Alegría Seguridad Confianza Tranquilidad, todo por tener la oportunidad de ejercer su maternidad sin perder su empleo	Tristeza, frustración, desanimo, por no ejercer un derecho importante	Tranquilidad, comodidad	Tristeza, preocupación, estrés	Tranquilidad Apoyo	Tristeza, preocupa- ción, estrés
	Hora de lactancia	Tranquilidad y comodidad, por contar con la oportunidad de alimentar a su bebé	Tristeza, preocupación, miedo	Comodidad, tranquilidad	Indiferencia, no es tan importante	Solidaridad, confianza, apoyo	Indiferencia, no es tan importante



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



		Tranquilidad, comodidad, es importante tener el tiempo de estar con la familia		Tranquilidad, comodidad, es importante tener el tiempo de estar con la familia	Tristeza, frustración, desanimo	Tranquilidad, comodidad, es importante tener el tiempo de estar con la familia	Tristeza, frustración, desanimo
--	--	--	--	--	---------------------------------	--	---------------------------------





EJERCICIO 1.2 ANÁLISIS DE APLICACIÓN DE PROYECTOS CON MUJERES Y HOMBRES

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Caminos en malas condiciones de circulación	Ninguno	Inseguridad	Ninguno	Inseguridad	Ninguno	Inseguridad
			Temor		Temor		Temor
	Falta de acceso/deficiente serv. de Agua Potable	Ninguno	Antihigiénico	Ninguno	Antihigiénico	Ninguno	Antihigiénico
			Enfermedades		Enfermedades		Enfermedades
			Malos olores		Malos olores		Malos olores
	Falta de acceso/deficiente serv. de Drenaje Sanitario	Ninguno	Antihigiénico	Ninguno	Antihigiénico	Ninguno	Antihigiénico
			Enfermedades		Enfermedades		Enfermedades
			Malos olores		Malos olores		Malos olores



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



	Falta de acceso/deficiente Saneamiento	Ninguno	Enfermedades	Ninguno	Enfermedades	Ninguno	Enfermedades
			Malos olores		Malos olores		Malos olores
			Contaminación		Contaminación		Contaminación
Económicos	Gasto de combustible	Ninguno	Mayor gasto	Ninguno	Mayor gasto	Ninguno	Mayor gasto
	Costos por enfermedades	Ninguno	Gastos por atención médica	Ninguno	Gastos por atención médica	Ninguno	Gastos por atención médica
	Métodos alternativos para obtención de agua	Ninguno	Más gasto por compra de pipas	Ninguno	Más gasto por compra de pipas	Ninguno	Más gasto por compra de pipas
	Costos por mantenimiento de vehículos	Ninguno	Más gastos por compra de insumos	Ninguno	Más gastos por compra de insumos	Ninguno	Más gastos por compra de insumos





Sociales	Menor acceso a educación	Ninguno	Incremento en tiempos de recorrido a escuelas en localidades cercanas	Ninguno	Incremento en tiempos de recorrido a escuelas en localidades cercanas	Ninguno	Incremento en tiempos de recorrido a escuelas en localidades cercanas
	Menor acceso a salud	Ninguno	Incremento en tiempos de recorrido a centros de salud y hospitales	Ninguno	Incremento en tiempos de recorrido a centros de salud y hospitales	Ninguno	Incremento en tiempos de recorrido a centros de salud y hospitales
	Contaminación	Ninguno	Malos olores	Ninguno	Malos olores	Ninguno	Malos olores
			Pérdida de tierra fértil para cosechas		Pérdida de tierra fértil para cosechas		Pérdida de tierra fértil para cosechas
Acarreo de agua	Ninguno	Desgaste físico	Ninguno	Desgaste físico	Ninguno	Desgaste físico	

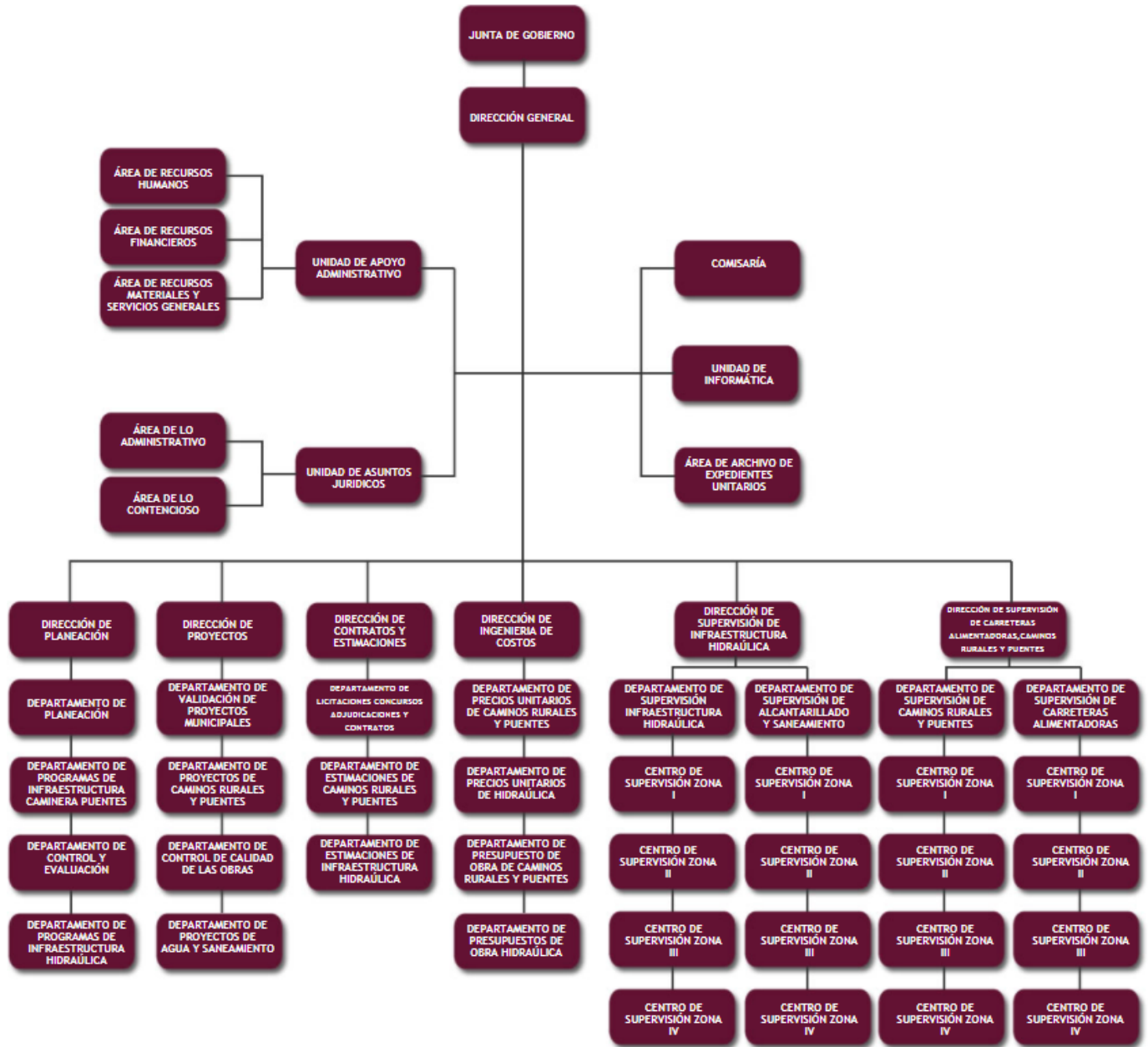


PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Políticos	Conflictos internos en las localidades a beneficiar.	Ninguno	Suspensión de los trabajos y/o pérdida del beneficio.	Ninguno	Suspensión de los trabajos y/o pérdida del beneficio.	Ninguno	Suspensión de los trabajos y/o pérdida del beneficio.
------------------	--	---------	---	---------	---	---------	---

EJERCICIO 2. MAPA SOCIAL

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



EJERCICIO 3. ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales		X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos	X	X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X

Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de cómputo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nóminas	X	X
Control de sistemas de informática	X	X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	X
Asesor	X	X
Persona Consejera	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X



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





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 responsable.





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"> - Reproducirse - Hacer las labores domésticas - Cuidados maternos - Cuidado de adultos mayores - Enseñanza de las y los hijos - Asistir a eventos escolares - Motivador moral y espiritual - Monitorear las condiciones de salud de las y los hijos - Mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos - Fortalecer la autoestima - Establecer límites y ser consistente en la disciplina - Ser un buen modelo de comportamiento - No deben manejar un tráiler - No deben tener rangos importantes en la iglesia - Tienen menos fuerza - Ir al salón de belleza 	<ul style="list-style-type: none"> - Proveedor de alimentos, techo, vestimenta, calzado y educación - Cuidado de la familia (Cabeza del hogar) - Labores domésticas rudas y pesadas (Mover muebles, cargar cosas pesadas, lavar el coche, arreglar problemas eléctricos etc. - Únicamente apoyar en el cuidado y mantenimiento del hogar - Establecer límites y ser consistente en la disciplina de los hijos - Ser un buen modelo de comportamiento - Apoyar en el cuidado de los hijos - Conductor del vehículo - Divertirse - Tener rangos importantes en la iglesia - Tener más fuerza - Salir con amigos





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
Reproductivos		
Atender la casa (Limpieza)	X	
Lavar ropa	X	
Planchar ropa	X	X
Cocinar	X	X
Cuidar a las y los hijos	X	X
Ir de compras al supermercado	X	X
Llevar y recoger a las y los hijos a la escuela	X	X
Atender a las y los hijos cuando se enferman	X	X
Llevarlos a atención médica	X	X
Cuidar a los padres y suegros	X	X
Ayudar con las tareas escolares	X	X
Eventos escolares (día de la madre y el padre, día de las niñas y niños, juntas escolares)	X	X
Productivos		
Comercio	X	X
Profesional	X	X





Servicios	X	X
Agrícola	X	X
Pesca		X
Ganadería		X
Agropecuario	X	X
Forestal		X
Chofer		X
Ventas por catálogo	X	
Venta de alimentos	X	X
Servicios de mantenimiento	X	X



EJERCICIO 4. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS. (CON QUÉ RECURSOS CUENTA LA INSTITUCIÓN).

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Vehículos institucionales	X	X	X	X	Se ocupa para traslado del personal a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Se ocupa para traslado del personal a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Teléfonos fijos	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Climas	X	X	X	X	Ambiente laboral cómodo.	Ambiente laboral cómodo.	Ambos sexos pueden llevar el control, sin embargo en caso de mantenimiento lo realiza un hombre.	Ambos sexos pueden llevar el control, sin embargo en caso de mantenimiento lo realiza un hombre porque están mejor entrenados.
Escritorios	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Sillas y mesas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso, sin embargo en caso traslado o carga, lo realizan los hombres porque están mejor entrenados.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso, sin embargo en caso traslado o carga, lo realizan los hombres porque están mejor entrenados.
Dispensadores de agua	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su el uso o mantenimiento del mismo.
Impresoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Copiadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Materiales o Útiles de oficina	X	X	X	X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Estacionamiento	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Cancha deportiva	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Cafetería	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del servicio.	Ambos sexos pueden llevar el control del servicio.
Dispensador de refrescos	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento o uso.
Atención o servicio médico de primer contacto	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Servicios de Alimentos al personal que labora fuera de su horario normal	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Botiquín de urgencias médicas	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Artículos de aseo, (Papel higiénico, jabón líquido y sanitas)	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Área de regadera	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Buzón de quejas físico y electrónico	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Comité de ética y de Prevención de Conflicto de Interés, dentro del mismo hay	Comité de ética y de Prevención de Conflicto de Interés, dentro del mismo hay

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

							mujeres y hombres.	y mujeres y hombres.
Pantalla de transmisión de spots de difusión	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Sala de juntas	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Uniformes (Programa Vehículos y Maquinaria)	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Filtros de gasolina	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Servicio de Coffee break (ocasional)	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Atención Psicológica (Persona Consejero y Asesor)	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sesos pueden llevar el control (Existe personas consejeras o consejero y asesoras y asesores).	Ambos sesos pueden llevar el control (Existe personas consejeras o consejero y asesoras y asesores).
Vales de gasolina	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.
Viáticos	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.	Ambos sexos pueden llevar el control del recurso.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Limpieza del espacio de trabajo	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Servicio de conducción	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Normalmente no ejercen el control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento o uso.
Cursos de actualización	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Curso de especialización	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Programas presupuestarios	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Ratificación de Presupuesto	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Normas Presupuestarias	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Toma de decisiones con quien comprar insumos	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Aguinaldo	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Igualdad salarial	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Prima vacacional	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Seguro de vida	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos (Personal de estructura).	Servicios a las y los Servidores Públicos (Personal de estructura).	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Seguro social	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Vacaciones	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Bono de día de las madres	X		X		Servicios a las Servidoras Públicas.	No aplica.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Bono de útiles escolares	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Estimulo del día del burócrata	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Hora de lactancia	X		X		Servicios a las Servidoras Públicas.	No aplica.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Permiso de maternidad	X		X		Servicios a las Servidoras Públicas.	No aplica.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Permiso de paternidad		X		X	No aplica.	Servicios a los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Unidad de Enlace de Igualdad de Género	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Comité de Control y Desempeño Institucional	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Unidad Interna de Protección Civil	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Grupo de Trabajo de Administración de Riesgo	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Subcomité de adquisiciones	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Manuales varios	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Protocolos varios	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Reglamentos	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Códigos de Ética	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Código de Conducta	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Leyes	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Lineamientos	X	X	X	X	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Servicios a las y los Servidores Públicos.	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Puntos=	62	60	62	60				



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	



EJERCICIO 4. 2 ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS.

(CON QUÉ RECURSOS CUENTA LOS ESPACIOS COMUNITARIOS Y CIUDADES).

Recursos	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cajeros automático	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.
Telégrafos	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Telmex	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para llevar el control.
CFE	x	x		x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Telcel	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Iglesia Católica, Presbiteriana, Testigo de Jehová, Luz del Mundo	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para llevar el control.
Palacio Municipal ó Presidencia Municipal	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su control.
Servicio de Educación, kínder, primaria, secundaria y bachillerado	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Protección Civil Municipal	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y	Están mejor entrenados para su control.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

							estereotipos de género.	
Transporte público, colectivos, taxis y autobuses	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su control y mantenimiento.
Centro de Salud	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Servicios de agua y alcantarillado	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.
Alumbrado público	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.
Seguridad Pública Municipal y Sectorial	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.
Recolección de basura	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.
Museo Etnológico	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Casas de empeño	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Centro recreativos (cancha de fútbol)	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.
Telefonía local y digital	x	x		x	x	x	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.	Están mejor entrenados para su mantenimiento y control.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Artesanía, Bordados y tejidos, sombreros de palma	x	x	x	x	x	x	Están mejor entrenados para la elaboración y control.	No ejercen control por los roles y estereotipos de género.
Tradición, Danza y música regional	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Cosecha de papa, chayote, zanahoria, rábano	x	x	x	x	x	x	Ambos sexos pueden llevar el control.	Ambos sexos pueden llevar el control.
Puntos=	22	22	9	22	22	22		

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

Lista de recursos de la Institución

MATERIALES DE OFICINA Y SERVICIOS	LIMPIEZA	OTROS SERVICIOS
Computadoras	Aromatizantes	Formato de queja y denuncia
Engrapadoras	Jabón de trastes	Atención Psicológica (Persona consejera, Asesor y Asesora)
Escritorios	Papel higiénico y sanitas	Estacionamiento
Hojas	EVENTOS	Dispensador de refrescos
Lapicero	Galletas (ocasional)	Servicio o atención médica
Memorias (USB, discos duros)	Refrescos (ocasional)	Servicios de alimentos después del horario laboral
Mesas	Servicio de café (ocasional)	Vales de gasolina
Pantalla de transmisión de spots de difusión	Servilletas (ocasional)	Vehículos Institucionales
Perforadoras	PRESTACIONES DE LEY	Viáticos
Sala de juntas	Aguinaldo	Limpieza del espacio de trabajo
Sellos	Igualdad salarial	Servicio de conducción
Sillas	Prima vacacional	Cursos de actualización
Tijeras	Seguro de vida	Curso de especialización
Tintas	Seguro social	Programas presupuestarios
Uniformes (Programa Vehículos y Maquinaria)	Vacaciones	Ratificación de Presupuesto
Filtros de gasolina	INCENTIVOS Y ESTIMULO	Normas Presupuestarias
Climas	Bono de día de las madres	Toma de decisiones con quien comprar insumos
Teléfonos fijos en las oficinas	Bono de útiles escolares	Área de Cafetería
Servicio de agua para consumo humano	Estimulo del día del burócrata	Área de Regadera
Impresoras	Hora de lactancia	INSTRUMENTOS NORMATIVOS
Copiadoras	Permiso de maternidad	Manuales varios
COMITÉS, UNIDADES O GRUPOS DE TRABAJO	Permiso de paternidad	Protocolos varios

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés	Permiso en caso de fallecimiento	Reglamentos
Unidad de Enlace de Igualdad de Género	Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	Códigos de Ética
Comité de Control y Desempeño Institucional	OTROS SERVICIOS	Código de Conducta
Unidad Interna de Protección Civil	Áreas recreativas (cancha)	Leyes
Grupo de Trabajo de Administración de Riesgo	Botiquín de urgencias médicas	Lineamientos
Subcomité de adquisiciones	Buzón de quejas y denuncias, físico y electrónico	

REFLEXIONEMOS

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

Desigualdad social entre hombres y mujeres dentro de las instituciones de gobierno.

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

R= SI

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

R= Mujeres

3. ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

R= Seguridad, Higiene, Atención médica.

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

R=Si

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

R= Inconformidad por sentir que existen oportunidades diferentes entre mujeres y hombres por cuestión de sexo

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

R=Si

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

R= Trato, Sexo, Actividades exclusivas de acuerdo al sexo

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

R= Tener las mismas oportunidades.

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

R= Ninguna

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

- R= Institucionalizar la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública estatal con la finalidad de lograr la igualdad sustantiva
- Mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.
- Cumplimiento a los instrumentos internacionales, regionales, estatales y la garantía del logro de política transversal en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

40

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

R= Que exista una paridad en todos los niveles del organigrama.

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

R= Corto plazo; Mujeres más cómodas, Mediano plazo; Mejorar el ambiente laboral, Largo plazo; Igualdad entre mujeres y hombres.



PROPUESTA PARA REALIZAR UN PLAN DE TRABAJO QUE INCORPORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CONTRIBUIR A DISMINUIR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD.

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?
<p>Promoviendo y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación; adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias; e incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todos los procesos, desde la planeación, seguimiento, control y ejecución de las obras; las cuales son un bien común para los habitantes de las localidades, ya sea mediante la</p>	<p>Promoviendo y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; adoptar medidas de acción positiva, de carácter temporal, encaminadas a acelerar, la igualdad de hecho, entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias; e incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todos los procesos, desde la planeación, seguimiento, control y ejecución de las obras; las cuales son un bien común para los habitantes de las localidades, ya sea mediante la dotación de infraestructura de servicios básicos como agua potable, drenaje y saneamiento; o caminos transitables, para que puedan acceder a servicios de salud, educación y seguridad;</p>





<p>dotación de infraestructura de servicios básicos como agua potable, drenaje y saneamiento; o caminos transitables para que puedan acceder a servicios de salud, educación y seguridad; consiguiendo con esto elevar la calidad de vida e incidir directamente en los indicadores de pobreza extrema.</p>	<p>consiguiendo con esto elevar la calidad de vida e incidir directamente en los indicadores de pobreza extrema.</p>
---	--





REFERENCIA DEL MARCO NORMATIVO

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



Con fecha 03 de marzo del año 2021, mediante publicación número **1487-A-2021**, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas número 155, el **Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024**, documento rector que define las metas y líneas estratégicas de acción para la implementación en la Administración Pública Estatal de la política transversal de Igualdad de Género, a través de seis objetivos prioritarios, los cuales se enuncian a continuación:

Número	Objetivos Prioritarios
1	Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres, para la superación de la igualdad 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.
3	Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los Derechos Humanos de niñas, adolescentes y mujeres.
4	Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
5	Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de 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.



En ese sentido, es importante señalar que mediante Decreto de Creación número 035 de fecha 31 de diciembre de 2018, publicado en el periódico oficial del Estado número 006, se instituye la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica, como un Organismo Público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, además de autonomía administrativa, de operación, de gestión, técnica, financiera y presupuestal, además de autonomía de ejecución para el cumplimiento de su objeto, misma que forma parte de la Administración Pública Estatal.

Conforme a lo anterior, es dable señalar, que si bien es cierto este Organismo público descentralizado está sujeto a la aplicación del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, no menos cierto es que, dentro de las líneas de acción, dentro de las cuales se nos identifica en dos sentidos: como dependencias responsables o como dependencias vinculantes, hay actividades que no son de nuestra competencia, toda vez que, conforme a nuestro decreto de creación referido en el párrafo que antecede, mismo que establece en su capítulo II, artículos 5º y 6º, de su objeto y atribuciones, los cuales se enuncian a continuación:

45

Capítulo II **De su Objeto y Atribuciones**

Artículo 5.- *“La Comisión de Caminos” tendrá como objeto fundamental la planeación, programación, presupuestación, contratación, ejecución, modernización, conservación, mantenimiento, mejoramiento, reconstrucción, supervisión, de la obra pública en materia de infraestructura hidráulica, carretera y puentes del Estado, de conformidad con los objetivos, metas y lineamientos que determine el Titular del Poder Ejecutivo.*



Artículo 6.- *Para el cumplimiento de su objeto, “La Comisión de Caminos” tendrá de manera general, las atribuciones siguientes:*

I. Presentar al Ejecutivo del Estado los planes, proyectos y programas en materia de caminos, puentes e infraestructura hidráulica, para su análisis y aprobación, los cuales coadyuvan con la consecución de su objeto.

II. Desarrollar y dirigir las políticas, planes y programas en materia de infraestructura hidráulica, carretera y puentes del Estado, de conformidad con los objetivos, metas y lineamientos que determine el Ejecutivo del Estado, su Junta de Gobierno y que establezcan las autoridades competentes.

III. Realizar las gestiones necesarias ante las instancias competentes en la materia, para la obtención de permisos y autorizaciones que se requieran, para hacer efectiva la ejecución de las obras en la Entidad.

IV. Ejecutar las acciones encaminadas a mejorar la infraestructura hidráulica, carretera y puentes, en beneficio de la sociedad, para mejora la calidad de las mismas.

V. Proponer los proyectos de infraestructura hidráulica, carretera y puentes que se requieran en la Entidad.

VI. Suscribir todos aquellos instrumentos jurídicos que resulten necesarios para la consecución del objeto de “La Comisión de Caminos”.

VII. Emitir las medidas necesarias de conservación, mantenimiento, remodelación, reconstrucción y reparación, para el buen funcionamiento de la hidráulica, carretera y puentes que presente y requiera la Entidad, en los términos de la legislación Federal y Estatal de la materia.

VIII. Organizar, dirigir y normar las acciones relativas al recurso hídrico del Estado, llevando a cabo acciones tendentes a su fortalecimiento en la formulación de proyectos y programas que permitan desarrollar sus funciones.

IX. Formular los planes, proyectos y programas que coadyuven a la consecución de su objeto.

X. Adquirir bienes muebles e inmuebles para los fines que les sean propios “La Comisión de Caminos”.

XI. Elaborar los proyectos de programas anuales de inversión de las obras públicas de infraestructura hidráulica, carretera y puentes.

XII. Elaborar y actualizar los avalúos de la infraestructura carretera propiedad del Estado.

XIII. Ejecutar las obras públicas de hidráulica, carretera y puentes, ya sea que se deriven de programas convenidos o bien de programas estatales directos.

XIV. Asesorar y dictaminar técnicamente el trazo del derecho de vía.

XV. Convenir con las dependencias y entidades de los gobiernos federal, estatal y municipal y con personas físicas o morales de los sectores social y privado, la construcción, reconstrucción, conservación y mejoramiento de vías terrestres de jurisdicción estatal, así como las obras complementarias que las mismas requieran.

XVI. Supervisar que las obras se ejecuten conforme a las normas, especificaciones, proyectos y programas aprobados y en su caso, conforme a lo estipulado en los contratos de obra;

XVII. A solicitud de los Ayuntamientos, asesorarlos en materia de construcción, reconstrucción, modernización, conservación y mantenimiento de caminos y calles; y

XVIII. Los demás asuntos que le correspondan en términos de las leyes aplicables, su Reglamento Interior y los que le instruya el Ejecutivo del Estado, a través del Secretario de Obra Pública.

48

En ese tenor, dentro del Reglamento Interior de la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica, el cual en su artículo 3º establece que este Organismo descentralizado tiene como objeto fundamental, la planeación, programación, presupuestación, contratación, ejecución, modernización, conservación, mantenimiento, mejoramiento, reconstrucción y supervisión de **la obra pública en materia de Infraestructura Hidráulica, Carretera y Puentes del Estado.**

Lo anterior se hace de conocimiento, a fin de conocer el marco normativo que nos permite determinar y/o definir con base al objeto fundamental de este Organismo, cuál es nuestro propósito institucional.

Estableciendo nuestra competencia en las líneas de acción enmarcadas en el Programa Estatal de Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2024.

Cabe destacar que, conforme a nuestra Carta Magna, en su artículo 134, el cual refiere: **“los recursos económicos de que dispongan la Federación, las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.”**

De ello se desprende que, solo podemos realizar aquello que sea de nuestra competencia, la cual queda de manifiesto en el Decreto de Creación de esta Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica, por lo que, conforme al artículo mencionado con antelación, deberán destinarse los recursos para los propósitos institucionales y aquellas actividades comprendidas en nuestras atribuciones.



Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Igualdad de Género en la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica						
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género						
3	Programa/s presupuestario/s	Estrategia de hasta 4 %, de acuerdo al decreto						
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas						
3	PLAN ESTATAL DE DESARROLLO CHIAPAS 2019-2024							
	Política Transversal	Igualdad de género						
	Eje 2	Bienestar social						
	Tema 2.1	Desarrollo Integral social						
	Política Pública 2.1.2	Sociedad incluyente						
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género						
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>OBJETIVOS PRIORITARIOS</th> <th>EJES ESTRATÉGICOS</th> <th>LÍNEAS DE ACCIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.</td> <td>6.1. Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de Género.</td> <td>6.1.14. Generar mapas que permitan cruzar la incidencia geográfica de delictiva con la ejecución de obras e instalaciones necesarias para introducir y dotar del servicio de energía eléctrica, pavimentación, restructuración, ordenamiento de espacios públicos.</td> </tr> </tbody> </table>			OBJETIVOS PRIORITARIOS	EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.	6.1. Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de Género.	6.1.14. Generar mapas que permitan cruzar la incidencia geográfica de delictiva con la ejecución de obras e instalaciones necesarias para introducir y dotar del servicio de energía eléctrica, pavimentación, restructuración, ordenamiento de espacios públicos.
OBJETIVOS PRIORITARIOS	EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN						
6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.	6.1. Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de Género.	6.1.14. Generar mapas que permitan cruzar la incidencia geográfica de delictiva con la ejecución de obras e instalaciones necesarias para introducir y dotar del servicio de energía eléctrica, pavimentación, restructuración, ordenamiento de espacios públicos.						





	<p>6.3. Impulsar la perspectiva de Género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.3.1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la construcción, mejoramiento de la infraestructura, electrificación y alumbrado público a fin que el tránsito sea seguro para las mujeres, niñas y adolescentes en los espacios públicos, y en zonas con alto índice de marginación, delitos o degradación ambiental.</p> <p>6.3.7. Promover la realización de investigaciones multidisciplinarias o consultas participativas para el diseño de infraestructura urbana y rural sustentable con enfoque de seguridad ciudadana, perspectiva de género y pertinencia cultural e interseccionalidad que incorpore los derechos de mujeres adultas mayores, mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, niñas y niños y adolescentes.</p>
--	---	--

Líneas de acción como Dependencia Responsable

OBJETIVOS PRIORITARIOS	EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.</p>	<p>1.3. Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del estado.</p>	<p>1.3.1. Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025- SC FI 2015 en igualdad Laboral No Discriminación en todas las de las instituciones gobierno del Estado y en el sector privado y su promoción en los municipios.</p>





		1.3.2. Promover la elaboración, aplicación difusión de protocolos víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.
2. Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.	2.2. 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. Promover las 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.
	2.3. Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento.	2.3.1. Difundir campañas de comunicación social que promuevan la redistribución de las tareas de ciudadanos al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidado y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de Género e interculturalidad.
		2.3.2. Promover la regularización y vigilancia de contenidos en medios de comunicación masiva, digitales y en campañas publicitarias para eliminar estereotipos de género que refuerzan y naturalizan la división sexual del trabajo, basado en marco derechos Estatales, nacionales e internacionales.





		2.3.6. Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de Género e interculturalidad.
3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.	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.	3.1.13. Implementar el programa Estatal de formación en Género en toda la Administración del gobierno del estado y municipal en la modalidad presencial y virtual.
		3.1.14. Promover la certificación de todo el personal capacitador en el estándar de competencia ECO308: capacitación presencial a servidores y servidoras públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.
4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.	4.1. Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.	4.1.6. Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda Administración Pública Estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



		4.1.8. Revisión de los Reglamentos internos de la Administración pública Estatal para la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad entre hombres y mujeres y el acceso a una vida libre de violencia en toda la Administración del gobierno del estado.
5. Alcanzar la participación igualitaria en ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.	5.1. Promover políticas Públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.	5.1.5. Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Estatal.
		5.1.6. Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la unidad de igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, organismos constitucionalmente autónomos y congreso del estado y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de Género.
	5.2. Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades y la autonomía de las mujeres en puestos de confianza de la Administración Pública.	5.2.6. Promover la inclusión de mujeres indígenas y afroamericanas en cargos de la Administración Pública, en las dependencias y entidades de las entidades de la Administración Pública Estatal.





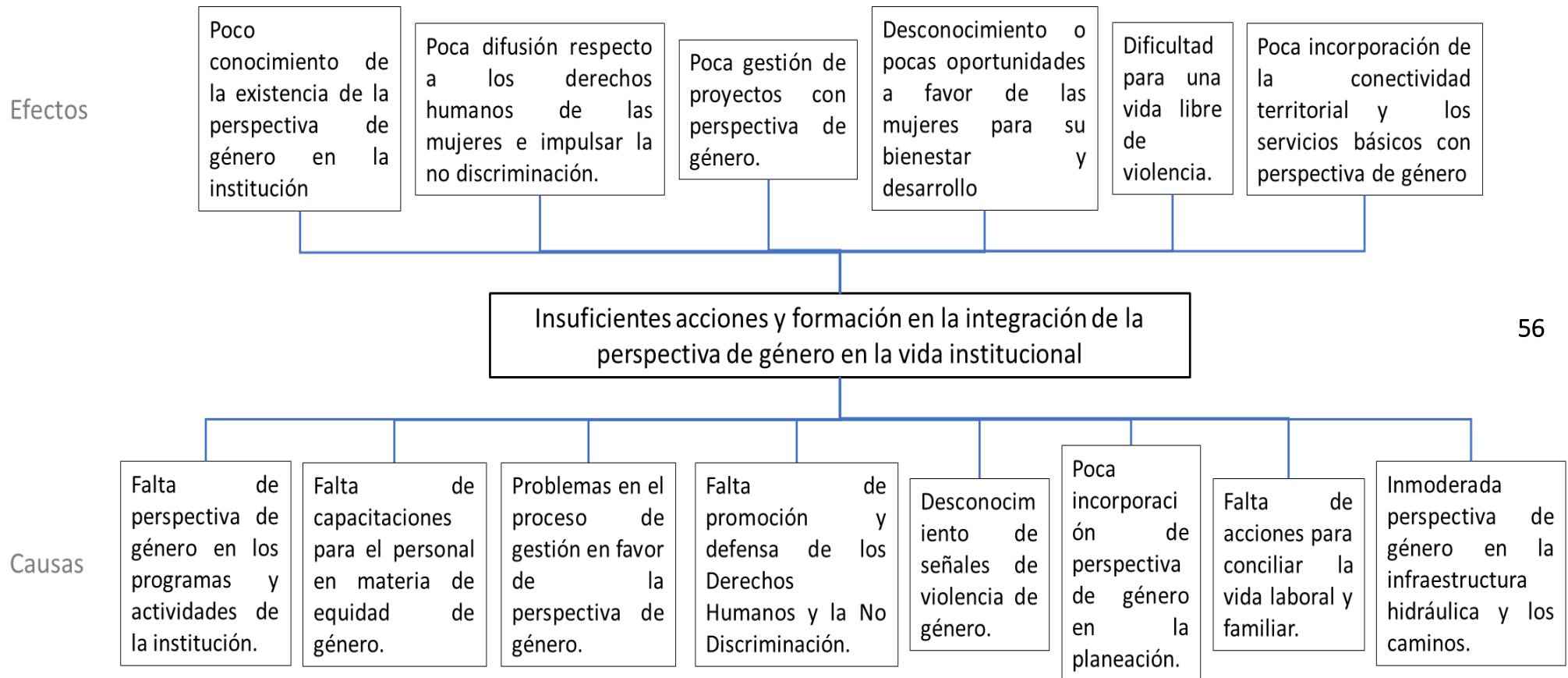
<p>6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>6.1. Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.</p>	<p>6.1.6. Promover que en el programa de infraestructura básica para la atención de los pueblos indígenas incluyan las demandas de las mujeres, niñas y adolescentes indígenas, incorporando la interseccionalidad, la inclusión y la perspectiva de Género sobre todo en la electrificación, agua potable, caminos, drenaje y saneamiento y todas aquellas acciones que contribuyen a disminuir las brechas de desigualdad.</p>
<p><i>Líneas de acción como Dependencia Vinculante</i></p>		

Propósito institucional: Ser el organismo público responsable de programar, proyectar, construir, conservar, modernizar y rehabilitar la infraestructura carretera e hidráulica del estado, actuando con eficiencia, eficacia, calidad, honradez y compromiso. Apegándose a las disposiciones legales y lineamientos normativos, así como cumplir en tiempo y forma con las metas programadas.

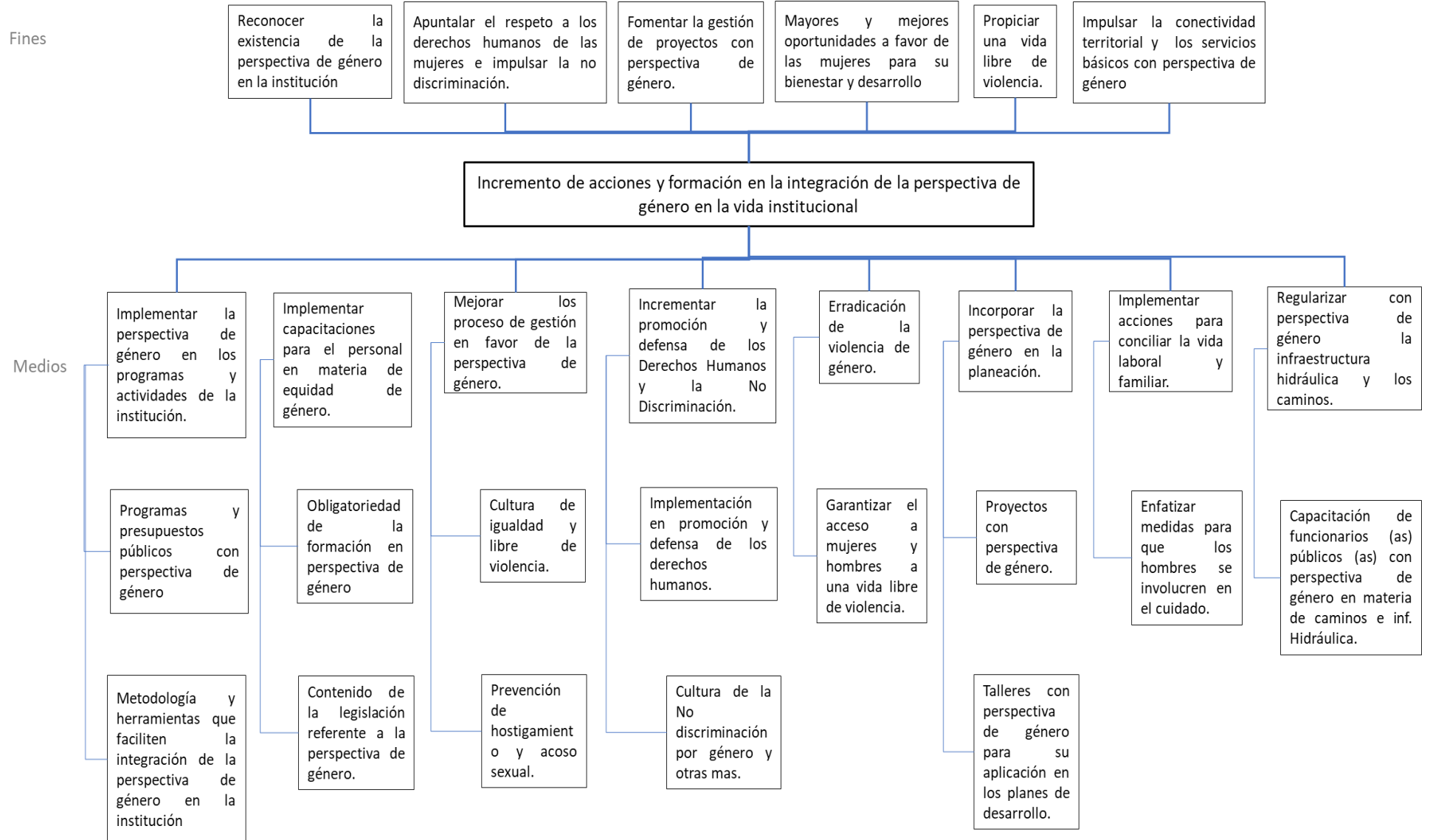
Descripción del proyecto: Igualdad de Género en la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica.



ÁRBOL DE PROBLEMAS:



ÁRBOL DE OBJETIVOS:



Objetivo; “Impulsar la integración de la perspectiva de equidad de género en la vida institucional.”

Árbol de problemas:

C	Falta de perspectiva de género en los programas y actividades de la institución
E	Poco conocimiento de la existencia de la perspectiva de género en la institución
C	Falta de capacitaciones para el personal en materia de equidad de género en la institución
E	Poco conocimiento de la existencia de la perspectiva de género en la institución
C	Problemas en el proceso de gestión a favor de la perspectiva de género en la institución
E	Poca gestión de proyectos con perspectiva de género
C	Falta de promoción y defensa de los Derechos Humanos y la No Discriminación
E	Poca difusión respecto a los derechos humanos de las mujeres e impulsar la no discriminación
C	Desconocimiento de señales de violencia de género
E	Dificultad para una vida libre de violencia
C	Poca incorporación de perspectiva de género en la planeación

E	Poca gestión de proyectos con perspectiva de género
C	Falta de acciones para conciliar la vida laboral y familiar
E	Desconocimiento o pocas oportunidades a favor de las mujeres para su bienestar y desarrollo
C	Inmoderada perspectiva de género en la infraestructura hidráulica y los caminos
E	Poca incorporación de la conectividad territorial y los servicios básicos con perspectiva de género

Árbol de objetivos:

59

M	Implementar la perspectiva de género en los programas y actividades de la institución.
F	Reconocer la existencia de la perspectiva de género en la institución
M	Implementar capacitaciones para el personal en materia de equidad de género.
F	Reconocer la existencia de la perspectiva de género en la institución
M	Mejorar los procesos de gestión en favor de la perspectiva de género
F	Fomentar la gestión de proyectos con perspectiva de género
M	Incrementar la promoción y defensa de los Derechos Humanos y la No Discriminación
F	Apuntalar el respeto a los derechos humanos de las mujeres e impulsar la no discriminación
M	Erradicación de la violencia de género



F	Propiciar una vida libre de violencia
M	Incorporar la perspectiva de género en la planeación
F	Fomentar la gestión de proyectos con perspectiva de género.
M	Implementar acciones para conciliar la vida laboral y familiar
F	Mayores y mejores oportunidades a favor de las mujeres para su bienestar y desarrollo
M	Regularizar con perspectiva de género la infraestructura hidráulica y los caminos
F	Impulsar la conectividad territorial y los servicios básicos con perspectiva de género



Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
01	Promover y fortalecer la Igualdad entre personas para incorporar la Perspectiva de Género al interior de la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica

	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 al crecimiento económico de las comunidades mediante la accesibilidad vial	Porcentaje de mejora en modernización de infraestructura	Kilómetros de caminos a modernizar/Total de kilómetros de caminos rurales que conforman la red estatal*100	126.0/ 126.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Km.	INEGI. México en cifras	Condiciones climáticas estables, situación social de beneficiarios en calma
Propósito	Comunidades en rezago social en el estado cuentan con caminos modernizados	Porcentaje de atención de caminos modernizados, en comunidades de rezago social	Kilómetros de caminos a modernizar/Total de kilómetros de caminos rurales que conforman la red estatal*100	126.0/ 126.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Km.	INEGI. México en cifras	Condiciones climáticas estables, situación social de beneficiarios en calma

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Componente	Capacitaciones realizadas	Capacitaciones realizadas	Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas*100	10.0/10.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos	Concordar tiempos y espacios
	Difusiones realizadas	Difusiones realizadas	Número de difusiones realizadas/Número de difusiones programadas*100	10.0/10.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos	Material y equipo disponible en tiempo
	Obras Realizadas	Porcentaje de obras ejecutadas en municipios con población indígena	Número de municipios atendidos con población indígena /Número total de municipios con población indígena *100	67.0/ 67.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, cuanta pública	Condiciones climáticas estables, situación social de beneficiarios en calma
	Certificación en la competencia ECO308	Certificación en la competencia ECO308	Número de certificaciones realizadas/Número de certificaciones programadas*100	8.0/8.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, constancias	Espacios (lugares) disponibles
	Realización de capacitaciones para el conocimiento de la normatividad de igualdad de género	Porcentaje de capacitaciones	Número de capacitaciones realizadas/Número total de capacitaciones programadas*100	10.0/10.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, constancias	Concordar tiempos y espacios

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

	Realización de difusiones para el conocimiento en diversos temas relacionados a la igualdad de género	Porcentaje de difusiones realizadas	Número de difusiones realizadas/Número de difusiones programadas*100	10.0/10.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, visible en dependencia	Material y equipo disponible en tiempo
	Inclusión de los municipios indígenas	Inclusión de los municipios con población indígena	Número de municipios con población indígena atendidos/Número total de municipios con población indígena del Estado*100	44.0/ 44.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, cuanta pública	Condiciones climáticas estables, situación social de beneficiarios en calma

INDICADORES

No. Obj.	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	1	Fin	Porcentaje de mejora en modernización de infraestructura	Kilómetros de caminos a modernizar/ Total de kilómetros de caminos rurales que conforman la red estatal*100	126.0	31.5	31.5	31.5	31.5	126.00

64

1	2	Propósito	Porcentaje de atención de caminos modernizados, en comunidades de rezago social	Kilómetros de caminos a modernizar/ Total de kilómetros de caminos rurales que conforman la red estatal*100	126.0	31.5	31.5	31.5	31.5	126.00



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

1	3	Componente	Capacitaciones realizadas	Número de capacitaciones realizadas/ Número de capacitaciones programadas*100	10.0	0.0	0.0	5.0	5.0	10.0

1	4	Actividad	Certificación en la competencia ECO308	Número de certificaciones realizadas/Número de certificaciones programadas*100	4.0	0.0	0.0	2.0	2.0	4.0
			Porcentaje de difusiones realizadas	Número de difusiones realizadas/Número de difusiones programadas*100	10.0	0.0	0.0	5.0	5.0	10.0



Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor Público	533	Fem.	165	165	-	165	-	-	-	165	-	-
		Masc	368	368	-	368	-	-	-	368	-	-