

**PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE  
DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CENTRO  
ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA  
CERTIFICADO DEL ESTADO DE CHIAPAS**

CHIAPAS

**Integrantes de Igualdad de Unidad de Género:**

Lcda. Deisy Castañeda Camacho

Cp. Gabriela Guadalupe Hernández Martínez

Lcdo. Aldo Díaz López

## **PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE GÉNERO DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA CERTIFICADO DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

### Introducción

El presente documento tiene como propósito principal la realización de una estrategia de trabajo para fortalecer y establecer una cultura de derechos humanos desde la estructura interna en el Centro Estatal de Control de Confianza, teniendo como objetivo el promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de nuestra institución, para avanzar hacia un cambio cultural institucional para que las relaciones entre quienes pertenecen a la institución y de ellos/as con quienes son usuarios/as, se basen en el respeto de los derechos humanos.

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por las constituciones de los países democráticos. Ahora bien, la igualdad ante la Ley, que representa un gran logro histórico para las mujeres y el conjunto de la sociedad, ha resultado insuficiente para alcanzar la igualdad real. La sociedad tiene ante sí el gran reto de desterrar ciertos estereotipos y promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

En nuestro País, se ha identificado un gran avance en este tema ya que se han firmado y ratificado diversos instrumentos y tratados de carácter Internacional en materia de Derechos Humanos, particularmente en temas de protección a los Derechos de las Mujeres, quienes han ido incrementando su presencia en los diferentes ámbitos de la sociedad. La incorporación de las mujeres a la educación, y concretamente a la educación superior, que en nuestro país les estuvo vedada durante décadas, es un buen ejemplo de que se han producido avances muy importantes en el camino hacia la igualdad. No obstante, diversos informes sobre la posición de las mujeres en el ámbito profesional y laboral constatan la persistencia de desigualdades y desequilibrios. La constatación de esta posición desigualitaria, más allá de las causas que la producen, aconseja desarrollar políticas activas para compensar y prevenir la reproducción de estas desigualdades, y hacer efectivo el principio de equidad.

En este sentido, el 25 de noviembre del año 2020, mediante el Periódico Oficial Número 139, Tomo III, se remitieron los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, las cuales tienen como propósito garantizar la correcta operación de las mismas, logrando garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

Organismo Público, así como construir programas y proyectos con una perspectiva integral de género, que apoyen en el cumplimiento de los propósitos y objetivos de dichas Unidades.

Por lo anterior y en cumplimiento al numeral 19 de los Lineamientos antes referidos, a continuación se presenta el Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Género del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas; teniendo como fin principal el impulsar políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad; así también, se velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de nuestra Institución.



## Análisis del contexto institucional

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

*NOTA: para este ejercicio se estructuró una encuesta de opinión, la cual fue aplicada a una muestra representativa de 90 personas, las cuales representan a las 197 personas que conforma la institución, obteniéndose los siguientes resultados:*

Factores de contexto <sup>1</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Papel higiénico, sanitas y jabón disponible	Higiene  Tranquilidad	Preocupación	Higiene	No tan importante	Higiene	Preocupación
	Espacios reducidos en los cubículos de evaluación (áreas operativas)	Comodidad Tranquilidad	Incomodidad Ansiedad	Comodidad Tranquilidad	Incomodidad	Comodidad Tranquilidad	Incomodidad Ansiedad
	Mas baños para personas con capacidades diferentes	Tranquilidad para los evaluados y los evaluadores	Incomodidad y pena al tratar de buscar un baño apto para personas con alguna limitación.	Tranquilidad para los evaluados y los evaluadores	No es tan relevante, presentan menor ansiedad	Tranquilidad para los evaluados y los evaluadores	Ansiedad
	Equipo de cómputo en malas condiciones	Tranquilidad Mayor productividad	Ansiedad Preocupación Mayor estrés	Mayor productividad	Estrés Afectación en la productividad	Ansiedad Preocupación Mayor estrés	Ansiedad Afectación en la productividad

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

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

			La productividad se ve afectada				
Filtro de sanitización inadecuado	Tranquilidad  Mejor desempeño	Falta de comodidad  Riesgo de salud  (se acentúa por el virus denominado COVID-19)	No tan importante	Falta de comodidad  Riesgo de salud  (se acentúa por el virus denominado COVID-19)	No tan importante	Falta de comodidad  Riesgo de salud  (se acentúa por el virus denominado COVID-19)	
Acceso a agua para consumo (en ocasiones no hay agua)	Tranquilidad  Salud	Problemas de salud.  Intranquilidad por tener sed	Tranquilidad  Estar activo e hidratado  Salud	Problemas de salud  Intranquilidad por tener sed	Tranquilidad  Salud	Problemas de salud.  Intranquilidad por tener sed.	
Reparación de pisos	Resguardo de la integridad física del personal y visitantes.  Comodidad al caminar	Accidentes  Incomodidad e intranquilidad al caminar	Resguardo de la integridad física del personal y visitantes.  Comodidad al caminar	Accidentes  Incomodidad e intranquilidad al caminar	Resguardo de la integridad física del personal y visitantes.  Comodidad al caminar	Accidentes  Incomodidad e intranquilidad al caminar.	
Climas averiados	Tranquilidad  Confort	Incomodidad al trabajar	Tranquilidad  Confort	Incomodidad al trabajar	Tranquilidad  Confort	Incomodidad al trabajar.	
Estacionamiento	Tranquilidad  Apoya a la economía del personal	Intranquilidad por dejar su auto en la calle.	Tranquilidad	Intranquilidad por dejar su auto en la calle.  Caminar más para llegar a su automóvil.	Tranquilidad	Intranquilidad por dejar su auto en la calle.	

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

			<p>Caminar más para llegar a su automóvil.</p> <p>Preocupación por el aspecto económico al tener que pagar estacionamiento.</p>		<p>Preocupación por el aspecto económico al tener que pagar estacionamiento.</p>		<p>Caminar más para llegar a su automóvil.</p> <p>Preocupación por el aspecto económico al tener que pagar estacionamiento.</p>
Económicos	Oportunidad de crecimiento laboral	<p>Reconocimiento</p> <p>Empoderamiento</p>	<p>Apatía</p> <p>Bajo desempeño</p>	Importante	Afecta desempeño	Reconocimiento	Afecta desempeño
	Pago de viáticos oportunos y pasajes para actividades oficiales de la institución	<p>Tranquilidad</p> <p>Conformidad</p> <p>Agilización de tramites</p>	<p>Gastos económicos no previstos.</p> <p>Afecta la economía</p>	<p>Tranquilidad</p> <p>Conformidad</p> <p>Agilización de tramites</p>	<p>Gastos económicos no previstos.</p> <p>Afecta la economía</p>	<p>Tranquilidad</p> <p>Conformidad</p> <p>Agilización de tramites</p>	<p>Gastos económicos no previstos.</p> <p>Afecta la economía</p>
	Homologación de salarios de acuerdo al puesto y funciones	<p>Reconocimiento</p> <p>Empoderamiento</p> <p>Mejora la economía</p>	<p>Afecta la motivación de quienes hacen más y perciben el mismo salario que los que hacen menos</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Mejora la economía</p>	<p>Afecta la motivación de quienes hacen más y perciben el mismo salario que los que hacen menos</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Mejora la economía</p>	<p>Afecta la motivación de quienes hacen más y perciben el mismo salario que los demás.</p> <p>Discriminación</p>
	<p>Igualdad en la asignación de plazas de estructura</p> <p>(misma oportunidad a los trabajadores de FASP verificando tiempo de permanencia y eficiencia laboral)</p>	<p>Tranquilidad</p> <p>Empoderamiento</p> <p>Reconocimiento</p>	<p>Incertidumbre</p> <p>Enojo</p> <p>Desmotivación</p>	<p>Importante para crecimiento profesional</p>	<p>Incertidumbre</p> <p>Desmotivación</p>	Reconocimiento	<p>Discriminación</p> <p>Desmotivación</p>

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

Sociales	Trato digno de algunos directivos hacia su equipo de trabajo	Respeto  Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos  Apatía Ambiente laboral tenso Estrés	Respeto  Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos  Apatía Ambiente laboral tenso Estrés	Respeto  Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos  Apatía Ambiente laboral tenso Estrés
	Apoyo a madres para cuidado de hijos (personal operativo por tener que cubrir entrevistas, carga de trabajo)	Tranquilidad  Motivación  Identificación con la institución	Desmotivación  angustia	No tan relevante	Angustia	No relevante	Desmotivación
	Falta de cafetería	Tranquilidad  Confort de no tener que preocuparte por buscar donde pedir desayuno	Inversión de tiempo para pedir desayuno de otros lugares  Afecta la economía	Confort	Inversión de tiempo para pedir desayuno de otros lugares  Afecta la economía	Confort	Inversión de tiempo para pedir desayuno de otros lugares  Afecta la economía
	Espacio de recreación (festejos de cumpleaños)	Integración grupal  Motivación	Falta de motivación  Afecta la integración entre el personal.	Integración grupal  Motivación	Falta de motivación  Afecta la integración entre el personal.	Integración grupal  Motivación	Falta de motivación  Afecta la integración entre el personal.
	Ética y valores	Comunicación asertiva  Tranquilidad	Conflictos	Comunicación asertiva  Tranquilidad	Conflictos internos	Comunicación asertiva  Tranquilidad	Conflictos  Discriminación

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

Político	Libertad ( existen diversas restricciones dentro de la institución)	Reconocimiento de opiniones Respeto Sentirse valorada Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor Desmotivación	Reconocimiento de opiniones Respeto Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor Desmotivación	Reconocimiento de opiniones Respeto Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor Desmotivación
	Conocimiento de avances, cumplimiento de metas y proyectos a todo el personal	Identificación institucional	Desmotivación	Identificación institucional	Desmotivación	Identificación institucional	Desmotivación
	Dificultad para disponer de vacaciones	Respeto a los derechos Sentirse valorado Mayor productividad y motivación	Desmotivación Inconformidad Bajo rendimiento por cansancio laboral.	Respeto a los derechos Sentirse valorado Mayor productividad y motivación	Desmotivación Inconformidad Bajo rendimiento por cansancio laboral.	Respeto a los derechos Sentirse valorado Mayor productividad y motivación	Desmotivación Inconformidad Bajo rendimiento por cansancio laboral.
	Reconocimiento y valoración del trabajo que se realiza (áreas operativas y administrativas)	Identificación institucional Motivación Empoderamiento	Desmotivación	Identificación institucional Motivación	Desmotivación	Identificación institucional Motivación	Discriminación desmotivación
	Libertad de expresión de ideologías personales	Tranquilidad Identificación con la institución	Desmotivación	Tranquilidad Identificación con la institución	Desmotivación	Tranquilidad Identificación con la institución	Desmotivación Discriminación



UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

	Equidad en la aplicación de normas ( existen área o personas que no acatan las normas y lineamientos y no se les dice nada)	Igualdad Identificación con la institución	Desmotivación Enojo Desigualdad Discriminación	Igualdad Identificación con la institución	Desigualdad Discriminación	Igualdad Identificación con la institución	Enojo Desigualdad Discriminación
	Evitar la imposición de prácticas fuera de las normas ( afecta a evaluadores y supervisores de las áreas operativas)	Tranquilidad Motivación Reconocimiento de su trabajo Identificación con la institución	Baja motivación Desilusión de la institución Poca identificación con la institución	Tranquilidad Motivación Reconocimiento de su trabajo Identificación con la institución	Baja motivación Desilusión de la institución Poca identificación con la institución	Tranquilidad Motivación Reconocimiento de su trabajo Identificación con la institución	Baja motivación Desilusión de la institución Poca identificación con la institución
	Cargas laborales justas ( que las metas institucionales se efectúen de acuerdo al personal operativo con el que se cuenta)	Tiempo familiar Tiempo para efectuar actividades recreativas y familiares Mayor calidad en el los informes de cada área. Salud estable	Llegar tarde a casa Disminución del tiempo en familia. Afecta la calidad en los informes que emite cada área. Rezago Mayor estrés, ansiedad, somatización.	Atender la vida familiar  Estrés, ansiedad Salud	Disminución del tiempo en familia. Afecta la calidad en los informes que emite cada área. Rezago Mayor estrés, ansiedad, somatización	Mayor tiempo con la familia Tiempo para efectuar actividades recreativas salud	Disminución del tiempo en familia. Afecta la calidad en los informes que emite cada área. Rezago Mayor estrés, ansiedad, somatización.

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

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

*NOTA: En el siguiente cuadro, no se reportan acciones a desarrollar debido a que la institución no brinda seguimiento, ni otorga bienes o servicios a otras instituciones gubernamentales de las cuales se obtengan ingresos o reconocimiento.*

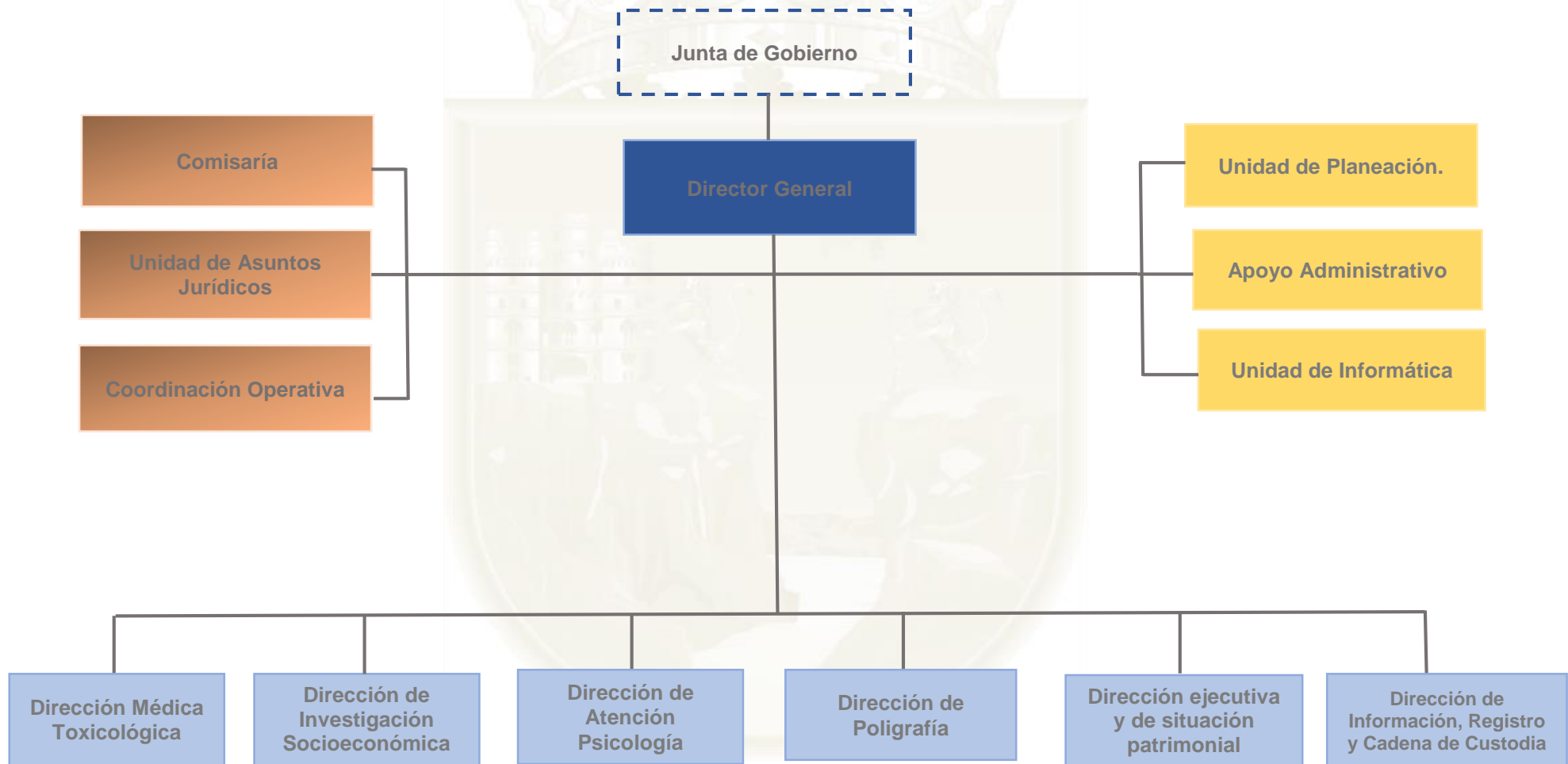
Factores de contexto <sup>2</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	N/A						
Económicos	N/A						
Sociales	N/A						
Políticos	N/A						

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

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

**Mapa social**

Esquema de la Estructura Organizacional del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado.



UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

### Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones

En el siguiente cuadro se encuentran plasmadas las actividades que el personal del Centro Estatal de Control de Confianza identifican que hacen los hombres y las mujeres al interior de la institución.

Actividades	Mujeres	Hombres
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Preparar y servir café	X	
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	
Organizar documentos	X	X
Asistentes particulares	X	
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Planear las actividades de la Institución		X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Ordenar archivos	X	X
Planear los calendarios de ejecución de gastos		X
Sacar copias	X	X
Distribución de material de oficina		X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsables de la lista de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales		X

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA

Conducción de eventos	X	X
Mantenimiento de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de la institución		X
Vigilancia y seguridad de la institución	X	X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales		X
Asesor		X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Atención de asuntos jurídicos		X
Control de recursos financieros		X
Control de presupuestos		X
Encargado de sanitizar al personal en las entradas		X

**En el siguiente cuadro se plasman las actividades o roles mencionados por el personal del Centro Estatal de Control de Confianza que según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer y hombre se deben hacer.**

<b>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:</b>	<b>Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quehaceres del hogar (Hacer la comida, lavar ropa, planchar, barrer, lavar trastes etc.)</li> <li>• Cuidar de la familia ( hijos, padres)</li> <li>• Dedicada al esposo</li> <li>• Esposa abnegada, sumisa, devota</li> <li>• Persona con valores, con dignidad, educada.</li> <li>• Inteligente</li> <li>• Fortalecer en los hijos los valores que se dan desde casa.</li> <li>• Responsable y trabajadora</li> <li>• Fiel</li> <li>• Obediente a lo que dicta el esposo.</li> <li>• Buena madre y esposa</li> <li>• Jugar con muñecas y actividades relacionadas con el hogar( juegos de té, comidita, a ser mamá)</li> <li>• No percibir un sueldo alto por mismas o mayores cargas laborales</li> <li>• No cansarse, no quejarse</li> <li>• Ser amorosa</li> <li>• No ser mandona</li> <li>• No opinar sobre las decisiones del hogar</li> <li>• Cuidar del esposo y de los padres</li> <li>• Ser fuerte y aguantar problemas familiares</li> <li>• Mantenerse arreglada</li> <li>• Vestir de color rosa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos pesados de la casa, que impliquen fuerza física.</li> <li>• Proveer económicamente al hogar.</li> <li>• Responsable de la seguridad en el hogar</li> <li>• Tomar decisiones importantes</li> <li>• Ocupar puestos de líder y toma de decisiones en el aspecto laboral.</li> <li>• Fuerte, que lucha por su familia, respetuoso, caballeroso, inteligente</li> <li>• Con decisión propia</li> <li>• Reparaciones en el hogar (electricidad, plomería)</li> <li>• Machista</li> <li>• Puede tener varias mujeres sin ser recriminado por la sociedad</li> <li>• Salir a divertirse con sus amigos, ser sociable</li> <li>• Llevar las riendas en el hogar en cuanto a reglas, permisos, regaños, etc.</li> <li>• Descansar después de su jornada laboral</li> <li>• Superarse en cuanto a crecimiento profesional y laboral.</li> <li>• No llorar</li> <li>• Vestirse de color azul</li> <li>• Jugar con carritos</li> <li>• Ser caballeroso con las mujeres.</li> </ul>

### Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

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

Se marcó con una X quién hace qué.

Actividades	Mujeres	Hombres
Cuidar y alimentar a los hijos	X	
Cuidar enfermos	X	
Cuidar adultos mayores	X	
Educar a los hijos	X	
Responsable de inculcar valores, ética y costumbres	X	X
Labores del hogar	X	
Organizar fiestas	X	
Responsable de actividades de vigilancia		X
Responsable del mantenimiento de la casa		X
Provee el sustento económico del hogar	X	X
Ayudar a los hijos en las actividades escolares		X
Tutor en el ámbito escolar	X	

### Acceso y control de los recursos

En el siguiente cuadro se describen los recursos con los que cuenta el Centro Estatal de Control de Confianza Certificado.

Recurso 5	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Archiveros	x	x		x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la adquisición y asignación de este recurso.
Sillas	x	x		x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Fotocopiadoras /Impresoras	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre



								la erogación de este recurso.
Escritorios	x	x		x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Cámaras de vigilancia	x	x		x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la Unidad de Informática quien ejerce el control de este recurso
Computadoras	x	x		x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la unidad de informática quien ejerce el control de este recurso
Objetos de papelería (hojas, lapiceros, borradores, engrapadoras, sellos, tintas, lápices, folders, libretas, calculadoras, tijeras, reglas, marcadores, correctores, etc.	x	x		x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejerce control sobre este recurso	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Vehículos institucionales		x		x		Traslado a diversos lugares para llevar a cabo actividades	No ejercen control sobre este recurso.	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce

						propias de la institución.		decisiones sobre este recurso.  Están mejor entrenados para su mantenimiento
Vales de gasolina	x	x	x	x	Uso para traslado y cumplimiento de actividades propias de la institución.	Uso para traslado y cumplimiento de actividades propias de la institución.	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Utilizan los vales de gasolina solo personal autorizado por la Unidad administrativa.
Servicio médico personal de estructura (IMSS)	x	x	x	x	Seguridad laboral Salud Tranquilidad	Seguridad laboral Salud Tranquilidad	El área de Recursos Humanos es quien realiza los trámites ( hombres y mujeres)	Es el titular del Área de Recursos Humanos quien tiene el control en este aspecto.
Permiso de paternidad	N/A	x	x	x	Seguridad laboral Fomenta vínculos familiares	Seguridad laboral Fomenta responsabilidad paternal	El área de Recursos Humanos es quien realiza los trámites ( hombres y mujeres)	Es el titular del Área de Recursos Humanos quien maneja tales permisos.
Permiso de maternidad	x	N/A	x	x	N/A	Seguridad laboral Fomenta vínculos familiares	El área de Recursos Humanos es quien realiza los trámites ( hombres y mujeres)	Es el titular del Área de Recursos Humanos quien maneja tales permisos.
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	El área de Recursos Humanos es quien realiza los trámites	Es el titular del Área de Recursos Humanos quien

menores, personas adultas mayores					Fomenta la Solidaridad.	Fomenta la Solidaridad.	( hombres y mujeres)	maneja tales permisos.
Permiso en caso de fallecimiento	x	x	x	x	Fomenta la Solidaridad y empatía con el otro.	Fomenta la Solidaridad y empatía con el otro.	El área de Recursos Humanos es quien realiza los trámites ( hombres y mujeres)	Es el titular del Área de Recursos Humanos quien maneja tales permisos.
Vacaciones	x	x	x	x	Fomenta vínculos familiares y tiempo de recreación.	Fomenta vínculos familiares y tiempo de recreación.	El área de Recursos Humanos es quien realiza los trámites ( hombres y mujeres)	Es el titular del Área de Recursos Humanos quien maneja tal rubro.
Aguinaldo	x	x	x	x	Seguridad laboral Favorece la economía	Seguridad laboral Favorece la economía	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Servicio de agua para consumo humano	x	x	x	x	Salud Hidratación, por consiguiente mayor productividad.	Salud Hidratación, por consiguiente mayor productividad.	No ejercen decisión en este rubro	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Permiso de media hora para desayunar dentro de los lugares establecidos para tal actividad	x	x	x	x	Cuidado de la salud.	Cuidado de la salud.	Son los titulares de cada área o unidad los	Son los titulares de cada Dirección o Unidad los

					Mayor productividad	Mayor productividad	responsables de tal aspecto.	responsables de tal aspecto.
Limpieza del espacio de trabajo	x	x	x	x	Seguridad laboral Higiene	Seguridad laboral Higiene	No ejercen decisión en este rubro	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación del recurso para contratación de personal de limpieza.
Estimulo del día del burócrata	x	x	x	x	Seguridad laboral Favorece la economía de los trabajadores	Seguridad laboral Favorece la economía de los trabajadores	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Bono de útiles escolares	x	x	x	x	Seguridad laboral Favorece la economía de los trabajadores	Seguridad laboral Favorece la economía de los trabajadores	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Bono de día de las madres	x	N/A	x	x	Seguridad laboral Favorece la economía de las trabajadoras.	N/A	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre

								la erogación de este recurso.
Tiempo para amamantar	x	N/A	x	x	Tranquilidad	N/A	Los titulares de cada Dirección o Unidad tienen el control en este rubro.	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral.
Cursos de actualización	x	x	x	x	Desarrollo profesional Empoderamiento	Desarrollo profesional	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Cursos de especialización	x	x	x	x	Desarrollo profesional Empoderamiento	Desarrollo profesional	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Es el titular de la Unidad Administrativa quien ejerce decisiones sobre la erogación de este recurso.
Reglamentos, Manuales de procedimientos, Manuales de inducción.	x	x	x	x	Mayor control y guía para desarrollar las funciones correspondientes, Seguridad	Mayor control y guía para desarrollar las funciones correspondientes, Seguridad	Son los titulares de cada área o unidad los responsables de crear y actualizar sus manuales.	Son los titulares de cada área o unidad los responsables de crear y actualizar sus manuales.
Modelo Nacional, Guías Técnicas por cada Dirección Operativa.	X	X	X	X	Sirven de apoyo y guiar para desarrollarse efectivamente y de	Sirven de apoyo y guiar para desarrollarse efectivamente y	Son los titulares de cada Dirección Operativa los	Son los titulares de cada Dirección Operativa los responsables de

					manera objetiva, en el desarrollo de sus funciones.  Tranquilidad  Desarrollo profesional	de manera objetiva, en el desarrollo de sus funciones.  Tranquilidad  Desarrollo profesional	responsables de mantener al alcance de cada evaluador y supervisor dichas guías, las cuales son validadas por el CNCA.	mantener al alcance de cada evaluador y supervisor dichas guías, las cuales son validadas por el CNCA.
--	--	--	--	--	--	--	--	--



### Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.

En el siguiente cuadro se identifican los recursos con los que cuentan los espacios comunitarios y ciudades.

Recursos <sup>6</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Salas de lactancia	x	N/A	x	x	Tranquilidad (permite a las mujeres a ejercer su derecho a la lactancia en condiciones de calidad y calidez en centros de trabajo).	N/A	Mujeres en cargos de recursos humanos pueden incorporar salas de lactancia	Los hombres que tengan puestos de decisión deben hacerlo con perspectiva de género
Accesos para personas con discapacidad	x	x	x	x	Empatía con los usuarios	Empatía con los usuarios	Existen pocas mujeres con cargos en los que puedan tomar decisiones en cuanto a recursos e incorporar accesos para personas con discapacidad	Los hombres que tengan puestos de decisión deben hacerlo por empatía

Baños con cambiadores de pañales	x		x	x	Tranquilidad Comodidad  (Se encuentran sólo en sanitarios de mujeres por asignación de roles de género)	Deben de ejercer su paternidad responsable	Existen pocas mujeres con cargos en los que puedan tomar decisiones en cuanto a recursos e incorporar cambiadores en los baños de los hombres	Los hombre que tengan puestos de decisión deben hacerlo con perspectiva de género
Cuidado de enfermos	x	x	x	x	Integración familiar Solidaridad	Integración familiar Solidaridad	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral
Bibliotecas	x	x	x	x	Recreación Bagaje cultural Actualización profesional	Recreación Bagaje cultural Actualización profesional	Existen pocas mujeres con cargos en los que puedan tomar decisiones en cuanto a recursos e incorporar bibliotecas.	Son más los hombres con cargos que tengan que ver con infraestructura y proyectos de construcción.



Centros recreativos	x	x	x	x	Salud mental y física	Salud mental y física	Existen pocas mujeres que diseñen centros recreativos	Son más los hombres con cargos que tengan que ver con infraestructura y proyectos de construcción.
Centros deportivos	x	x	x	x	Salud física Salud mental	Salud física Salud mental	Existen pocas mujeres que diseñen centros deportivos	Son más los hombres con cargos que tengan que ver con infraestructura y proyectos de construcción.
Escuelas	x	x	x	x	Acceso al derecho humano de la educación	Acceso al derecho humano de la educación	Existen pocas mujeres que dirijan centros educativos o tomen decisiones en relación a la construcción de centros educativos.	Existen más hombres que dirigen centros educativos o los construyen
Centros médicos	x	x	x	x	Acceso al derecho humano de la salud	Acceso al derecho humano de la salud	Existen pocas mujeres que dirijan centros médicos	Son más los hombres con cargos que tengan que ver con infraestructura y proyectos de construcción.

Taxis rosas	x		x		Seguridad Comodidad Tranquilidad	No les afecta el acceso	Existen pocas mujeres que dirijan servicios de transporte	Son más los hombres con cargos que tengan que ver con transporte.
Asistencia financiera	x	x	x	x	Seguridad financiera	Seguridad financiera	Existen pocas mujeres que dirijan entidades financieras	Existen más hombres con cargos relacionados con recursos financieros.
Seguridad pública	x	x		x	Tranquilidad en relación a la integridad física del ser humano.	Tranquilidad en relación a la integridad física del ser humano.	Existen pocas mujeres que participen en temas de seguridad	Existen más hombres que dirigen instituciones de seguridad.
Organizaciones religiosas	x	x		x	Acceso al derecho humano de la libertad de expresión	Acceso al derecho humano de la libertad de expresión	Existen pocas mujeres que dirijan organizaciones religiosas	Existen más hombres que dirigen organizaciones religiosas.
Organizaciones políticas	x	x		x	Acceso al derecho humano de la libertad de ideologías políticas	Acceso al derecho humano de la libertad de ideologías políticas	Existen pocas mujeres que dirijan organizaciones políticas	Existen más hombres que dirigen organizaciones políticas.  No sufren violencia política de género

### Reflexionemos...

De acuerdo a los resultados obtenidos en el ejercicio anterior, en equipo se dialogaron y analizaron las respuestas de las siguientes preguntas.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Sí

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Mujeres

**Pregunta:**

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

**Respuesta:**

Aquellos recursos de uso común de los que no ejercen poder o decisión para poder obtenerlos

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Sí

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

En relación a los espacios directivos existe equidad entre hombre y mujeres, el problema afecta en la parte física, profesional y económica del personal; se identifica que las mujeres tienen la sensación de incomodidad e inseguridad debido a la

situación de la pandemia actual, así como de stress y ansiedad por las elevadas cargas de trabajo, principalmente de la áreas operativas y desigualdad entre las políticas y normatividades impuestas por la institución, por su parte, los hombres también se ven afectados por las problemáticas anteriores, sin embargo se muestran con mayor capacidad para asimilar las situaciones sin mayores afectaciones que impliquen inseguridad física y mental o que los detenga en su desempeño personal y profesional.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Sí

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Desigualdad psicológica, laboral, física, económica.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Las Mujeres y hombres inciden en la necesidad del mantenimiento continuo de sus equipos de trabajos así como de las condiciones laborales que generen una sensación de confort, así como necesidad de contar con insumos necesarios proporcionados por la entidad para que ellos no estén erogando de su sueldo, afectando a su economía; así también existe la necesidad de mantener un numero de evaluados equitativo, justo y planificado para mantener un desempeño eficaz y de calidad. En las mujeres sería tranquilidad con la garantía de seguridad y de los hombres la necesidad de sensibilizarse en temas de perspectiva de género.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

- Desigualdad en la aplicación de normas institucionales

- Jornadas laborales largas para algunas direcciones, no hay equidad.
- Falta de capacitación
- Falta de Reconocimiento laboral

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

- Lenguaje incluyente
- Capacitación a consejeras
- Presupuesto con perspectiva de género
- Campañas de sensibilización sobre temas de equidad de género
- Cursos de capacitación inherentes a cada dirección, así como relativas a la igualdad de género.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Mayor participación de los mandos medios en relación a la equidad de género, así como realizar un análisis para gestionar recursos para la unidad de enlace de igualdad de género.

**Pregunta:**

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

**Respuesta:**

Corto Plazo: concientizar a las y los servidores públicos en materia de la desigualdad existente

Mediano → inicio de proceso de superar la resiliencia en los trabajadores de esta entidad

Largo → modificación de conductas y eliminación de brechas de desigualdad

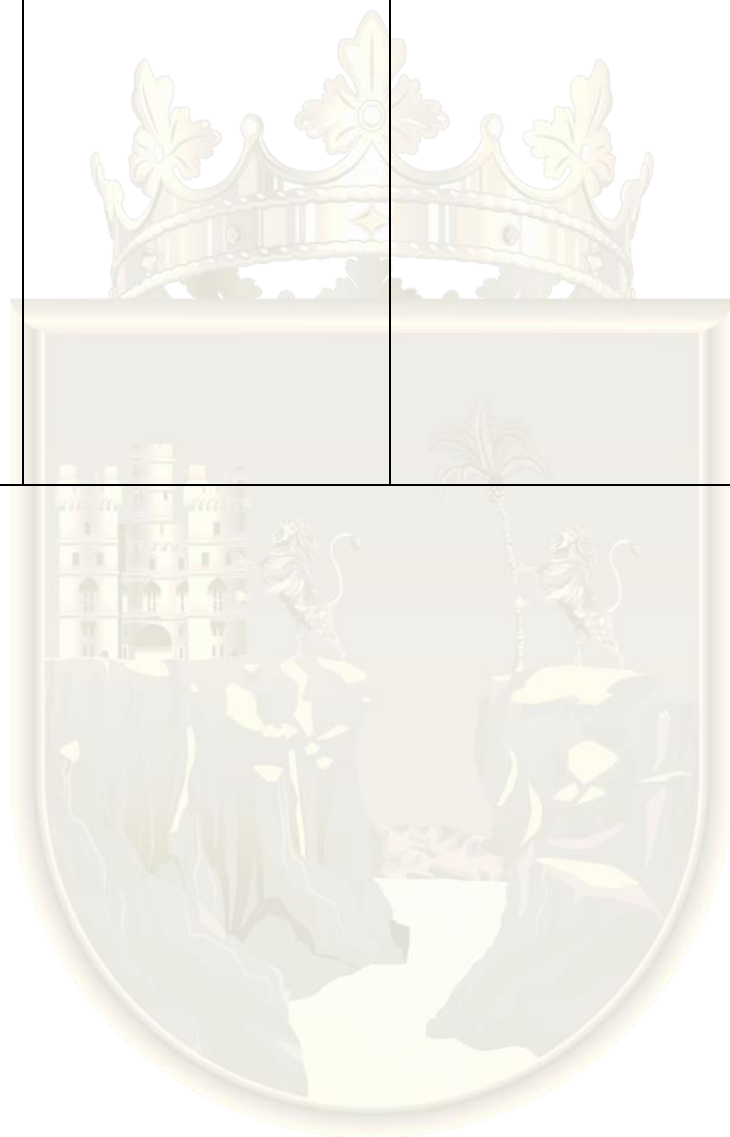
**En equipo se completó el siguiente cuadro.**

<b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres</b>	<b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades extras a las funciones establecidas en las Guías Técnicas y los Manuales de Procedimientos (preparar café, lavar trastes, asistir a alguien)</li><li>• Organizar festejos de cumpleaños</li><li>• Organizar y recolectar el dinero para las reuniones de fin de año.</li><li>• Recolectar el dinero de donativos que se les da a las instituciones que solicitan apoyo.</li><li>• Limitar el acceso de las mujeres en puestos relacionados con toma de decisiones en relación a áreas administrativas y de recursos materiales.</li><li>• Minimizar las capacidades por ser mujer</li><li>• Carga de trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asignación de tareas que requieren de mayor esfuerzo físico</li><li>• Puestos de decisión que tienen que ver con recursos materiales y administrativos</li><li>• Tener el control de herramientas de trabajo como computadoras, cañones, impresoras, etc.</li><li>• Tener el control de los vehículos institucionales.</li><li>• Carga de trabajo</li><li>• Maximizar sus capacidades por ser hombres</li></ul>

### Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia</li> <li>• Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.</li> <li>• Ley Federal del Trabajo.</li> <li>• Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</li> <li>• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li> <li>• Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas</li> <li>• Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas</li> <li>• Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas</li> <li>• Constitución Política del Estado de Chiapas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norma Mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</li> <li>• Norma oficial mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres</li> <li>• Criterios para la prevención y atención</li> <li>• Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV)</li> <li>• Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI)</li> <li>• Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED)</li> <li>• Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM).</li> <li>• CEPAL/ILPES (2004). "Metodología del Marco Lógico", en Boletín del Instituto, N° 15,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales de Inducción de cada Área Operativa</li> <li>• Manual de Organización de cada Área Operativa</li> <li>• Manual de Procedimientos de cada Área Operativa</li> <li>• Reglamento interior</li> <li>• Lineamientos generales de Recursos Humanos</li> <li>• Reglas de operación de proyectos</li> <li>• Decretos</li> </ul>

			<p>Octubre 2004. San- tiago de Chile, CEPAL/ILPES.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• International Women's Rights Action Watch. Enten-</li><li>• diendo los conceptos de discriminación e igualdad</li><li>• del artículo 1 de la CEDAW.</li><li>• Programa Sectorial Sociedad Segura y Estado de Derecho</li></ul>	
--	--	--	---	--





### Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	<b>Nombre del proyecto</b>	Coordinar las acciones que establezcan, promuevan y fortalezcan la transversalidad de la perspectiva de género al interior del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado
2	<b>Unidad responsable</b>	Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Centro Estatal de Control de Confianza del Estado de Chiapas
3	<b>Programa/s presupuestario/s</b>	094 Programa de Control de Confianza
4	<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>	<b>Objetivo 5:</b> Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
		<b>Objetivo 6:</b> Paz, Justicia e Instituciones Solidas
5	<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
	<b>Política Trasversal</b>	Igualdad de género
	<b>Eje 1</b>	Gobierno Eficaz y Honesto
	<b>Tema 1.3</b>	Sociedad Segura y Estado de Derecho
	<b>Política Pública 1.3.1</b>	Seguridad Ciudadana
	<b>Estrategia del Plan 1.3.1.2</b>	Fortalecer las capacidades de los cuerpos policiales

## 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	<b>Eje estratégico</b>	1.2	Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.
1.2.1	<b>Línea de acción</b>	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	<b>Eje estratégico</b>	1.3	Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado.
1.3.2	<b>Línea de acción</b>	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.

<b>Objetivo prioritario 2</b>			
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	<b>Eje estratégico</b>	2.1	Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.
2.1.1	<b>Línea de acción</b>	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.

<b>Objetivo prioritario 3</b>			
Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres			
3.1	<b>Eje estratégico</b>	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	<b>Línea de acción</b>	3.1.13	Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado en la modalidad presencial y virtual.

#### Objetivo prioritario 4

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

4.1	<b>Eje estratégico</b>	4.1	Promover la transformación del marco institucional que garantice la no discriminación y violencia contra las mujeres.
4.1.6	<b>Línea de acción</b>	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	<b>Línea de acción</b>	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	<b>Eje estratégico</b>	5.1	Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.
5.1.5	<b>Línea de acción</b>	5.1.5	Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en Administración Pública Estatal.

5.1.6	<b>Línea de acción</b>	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	<b>Eje estratégico</b>	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	<b>Línea de acción</b>	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.



## **PROPOSITO INSTITUCIONAL:**

De conformidad con el Decreto de creación publicado en el Periódico Oficial No. 006, 2ª. Sección, 2ª. Parte, de fecha 31 de Diciembre del 2018, mismo que en su Artículo 3. Señala literalmente “El Centro”, tendrá como objeto fundamental evaluar y certificar a los integrantes de las instituciones de seguridad pública del Estado, a quienes se les aplicarán exámenes poligráficos, psicométricos, médico-toxicológico y socioeconómicos, a fin de garantizar la confiabilidad y certeza en la función que realizan para brindar un servicio apegado a la legalidad.

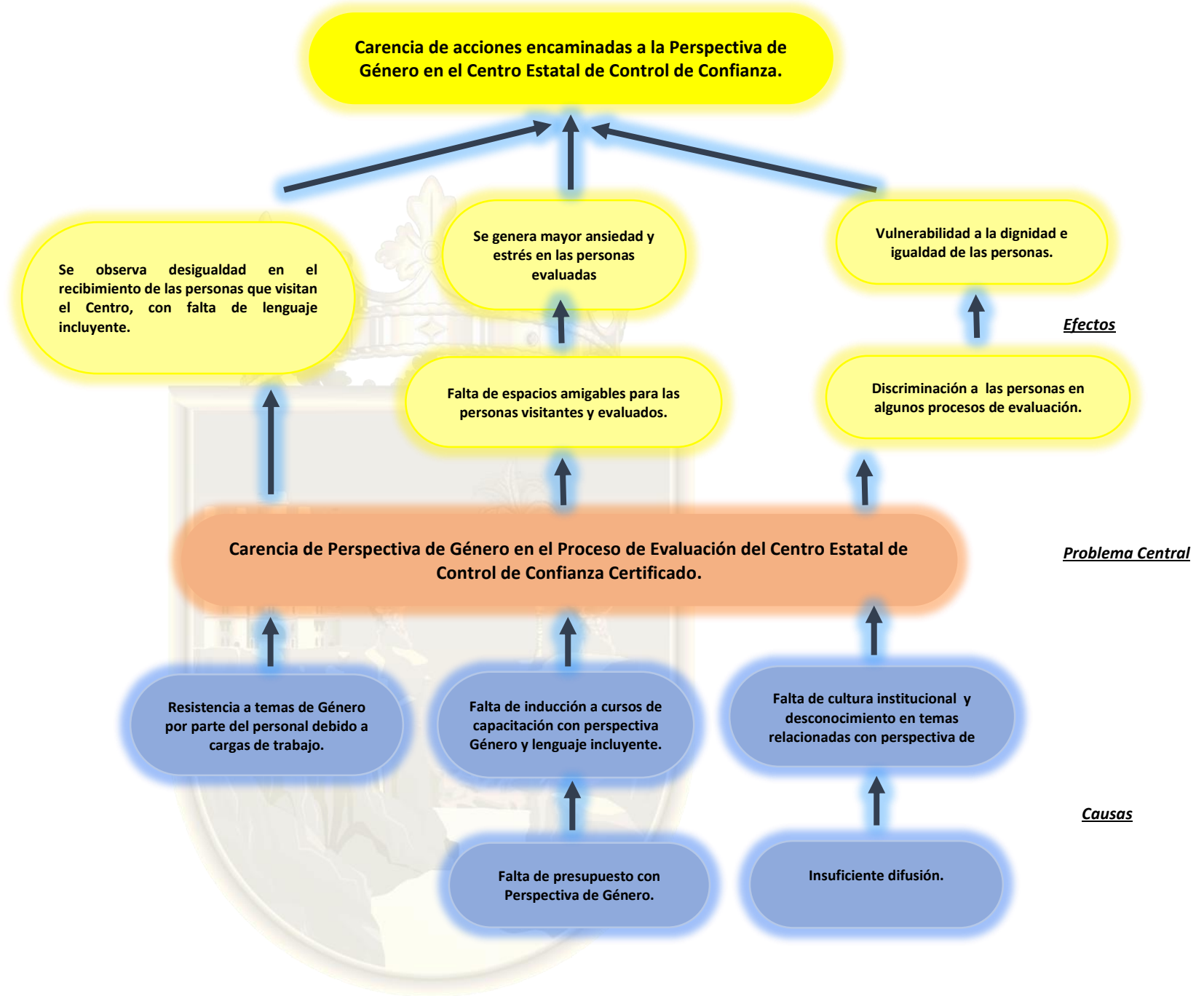
Asimismo, ejecutará un sistema que garantice el registro de situación patrimonial de éstos y sus familiares, dé seguimiento y, en su caso, informe y comunique a las autoridades competentes las conductas o el incumplimiento de éstos a las normas administrativas que les resulten aplicables, para que aquellas inicien los procedimientos y determinen las sanciones que resulten procedentes de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

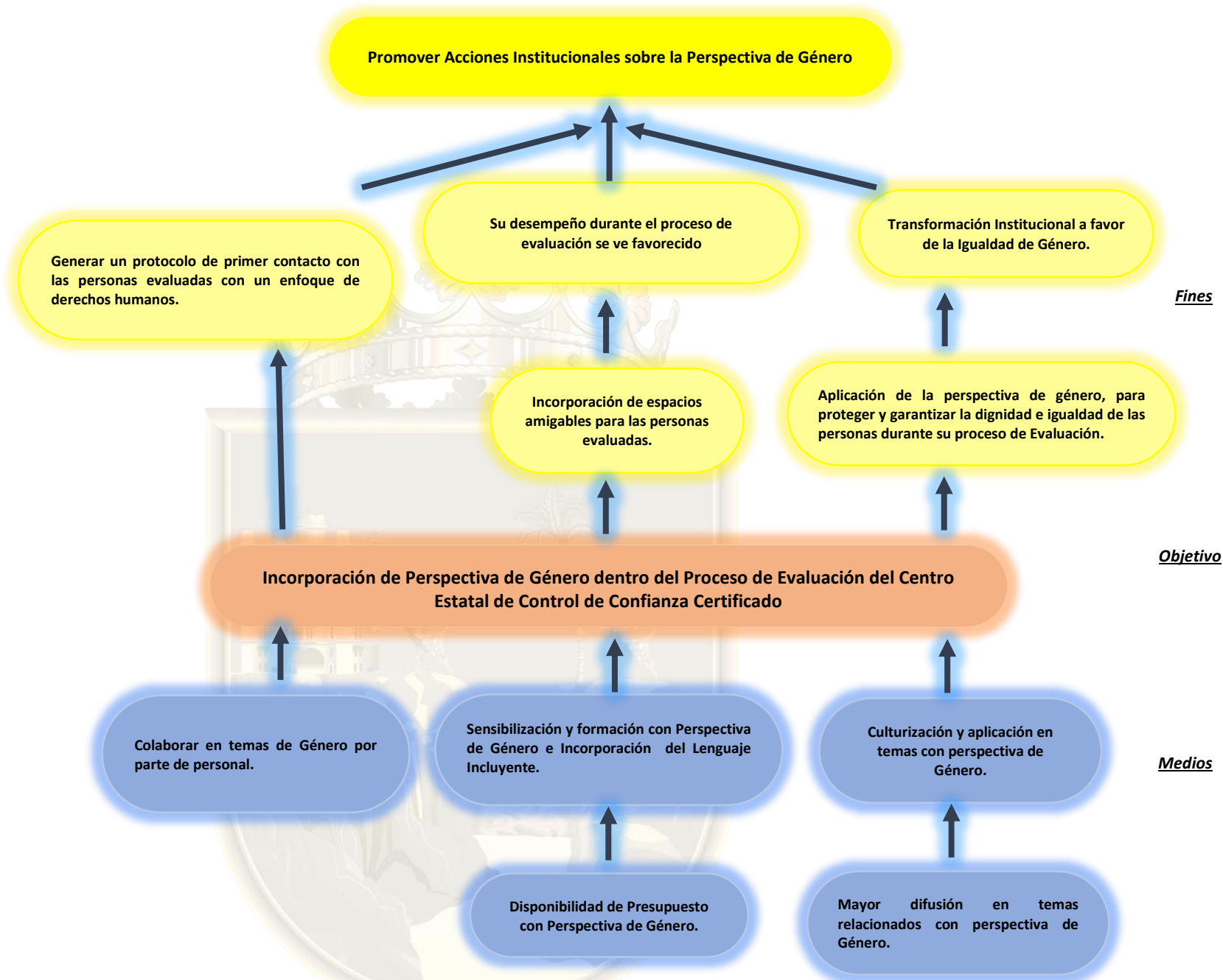
Aunado a lo anterior, los Artículos 2º. Y 3º del Reglamento Interior del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas, que textualmente refieren: Artículo 2.- “El Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas, es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Estatal, sectorizado al Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, que tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le confiere la Ley de Sistema Estatal de Seguridad Pública, su Decreto de Creación, el presente reglamento interior y demás disposiciones legales aplicables, dentro del ámbito de su competencia.” Y Artículo 3º. “El Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas, tiene como objeto fundamental evaluar y certificar a los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado.”

## **Descripción del Proyecto.**

El Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género del Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas, tiene por objeto generar y diseñar acciones, así como promover estrategias que promuevan y fortalezcan la transversalidad de la perspectiva de género así como la evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y hombres dentro y fuera de esta entidad, con la finalidad de lograr la consolidación de un Centro de Evaluación incluyente, igualitario, equitativo y democrático.

## Árbol del Problema







**Objetivo:**

El Centro Estatal de Control de Confianza promueve la igualdad de género en el ambiente laboral

**Árbol de problemas:**

<b>C</b>	Resistencia a temas de género por parte del personal debido a cargas de trabajo.
<b>E</b>	Se observa desigualdad en el recibimiento de las personas que visitan el Centro, con falta de lenguaje incluyente.
<b>C</b>	Falta de inducción a cursos de capacitación con perspectiva género y lenguaje incluyente.
<b>E</b>	Se genera mayor ansiedad y estrés en los evaluados.
<b>C</b>	Falta de presupuesto con Perspectiva de Género.
<b>E</b>	Falta de espacios amigables para los visitantes y evaluados.
<b>C</b>	Falta de cultura y desconocimiento en temas relacionadas con perspectiva de género.
<b>E</b>	Vulnerabilidad a la dignidad e igualdad de las personas.
<b>C</b>	Insuficiente difusión.
<b>E</b>	Discriminación a las personas en algunos procesos de evaluación.



**Árbol de objetivos:**

<b>M</b>	Colaborar en temas de género por parte de personal.
<b>F</b>	Igualdad en el recibimiento de las personas que visitan el centro, utilizando el lenguaje incluyente.
<b>M</b>	Inducción a cursos de capacitación con Perspectiva de Género e Incorporación del Lenguaje Incluyente.
<b>F</b>	Generar un ambiente de tranquilidad que le permita al evaluado un mejor desempeño durante su proceso de evaluación.
<b>M</b>	Disponibilidad de Presupuesto con Perspectiva de Género.
<b>F</b>	Incorporación de espacios amigables para los visitantes y evaluados.
<b>M</b>	Mayor difusión en temas relacionados con perspectiva de Género.
<b>F</b>	Transformación Institucional a favor de la Igualdad de Género.
<b>M</b>	Culturización y conocimiento en temas con respectiva de Género.
<b>F</b>	Reconocimiento de la perspectiva de género, para proteger y garantizar la dignidad e igualdad de las personas durante su proceso de Evaluación.



No. Objetivo		Objetivo Institucional							
1		Desarrollar y promover mecanismos institucionales que impulsen la incorporación de la igualdad de género en el Centro Estatal de Control de Confianza, garantizando siempre la protección de los derechos humanos en el personal							
Nivel	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 a fortalecer la igualdad e inclusión de género mediante la implementación de acciones y principios básicos	Porcentaje de programas o acciones implementadas para un ambiente organizacional más integral	Número de programas implementados para la inclusión de género organizacional / Total de acciones establecidas en beneficio del personal de la Entidad	1 / 1	100%	Estratégico/ Eficacia	Programas y/o Acciones	Calendario de actividades / Plan de Trabajo,	El titular de le Entidad apoya de manera sistemática los programas implementados
Propósito	Implementación de lineamientos que permitan dar a conocer la incorporación de la inclusión y perspectiva de igualdad de género	Porcentaje de actualización a la normatividad interna que permita establecer la igualdad de género en la Entidad	Número de actualizaciones a los lineamientos normativos / Total de actualización a los lineamientos normativos.	1/1	100%	Gestión/ Eficacia	Actualización	Portal Oficial de la Entidad	Personal capacitado en la materia realiza las actualizaciones correspondientes en el reglamento interno.
Componente 1	Capacitación a las y los Servidores Públicos en temas de perspectiva de género.	Porcentaje de capacitaciones al personal de la entidad en temas de perspectiva de género.	Número de capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas.	10/10	100%	Gestión / eficacia	Capacitación	Oficio de invitación. Listas de asistencia. Memoria fotográfica.	Las y los servidores públicos aplican los conocimientos adquiridos en temas de perspectiva de género.

<b>Componente</b> 2	Campañas de difusión en temas de perspectiva de género	Porcentaje de campañas informativas sobre temas de perspectiva de género.	Número de campañas realizadas / Total de campañas programadas	3/3	100%	Gestión/ Eficacia	Campañas	Memoria fotográfica	Las y los servidores públicos se interesan en las campañas
<b>Actividades</b> 1.1	Desarrollo de cursos de capacitación al personal en materia de perspectiva de género y lenguaje incluyente	Porcentaje de cursos de capacitación impartido al personal de las diferentes áreas del Centro	Número de cursos impartidos de igualdad de género / Total de cursos autorizados para el personal de la Entidad	5/5	100%	Gestión/ Eficacia	Curso	Oficios de invitación, Diplomas, Reconocimientos	El personal de la Entidad asiste a los cursos que son impartidos para poner en práctica los conocimientos adquiridos
<b>Actividades</b> 1.2	Certificación de servidores públicos que desempeñarán el cargo de Consejeros y Consejeras dentro de la Entidad	Porcentaje de certificaciones a Consejeros y Consejeras en apoyo a la prevención y atención al hostigamiento sexual	Número de certificaciones de Consejeras y Consejeros del CECCC / Total de certificaciones programadas	1 / 1	100%	Gestión/ Eficacia	Certificación	Certificado, diploma	Los servidores públicos asisten conforme a la convocatoria emitida a participar para la selección y designación de Consejeros Certificados
<b>Actividades</b> 1.3	Reuniones de trabajo con personal de las diferentes Unidades de Enlace de Igualdad de Género en el Estado	Porcentaje de reuniones de trabajo para transmitir información relacionada a temas sobre igualdad de género.	Número de reuniones de trabajo acudidas / Total de reuniones de trabajo con las Unidades de Igualdad de Género programadas	4 / 4	100%	Gestión/ Eficacia	Reunión	Minutas de trabajo, Oficios de Invitación,	Los Enlaces asisten de manera oportuna a las reuniones oficiales establecidas
<b>Actividades</b> 2.1	Realizar reuniones de trabajo para llevar a cabo las campañas	Porcentaje de reuniones de trabajo para la planeación de las campañas informativas	Número de reuniones de trabajo realizadas / Número de reuniones de trabajo programadas.	3/3	100%	Gestión/ Eficacia	Reunión	.Memoria fotográfica	Las y los servidores públicos participan para llevar a cabo las campañas.

**Indicadores**

No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del Indicador <sup>3</sup>	Descripción Cualitativa Núm. /Den.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er.	2do.	3er.	4o.	
1	1	Fin	Porcentaje de programas o acciones implementadas para un ambiente organizacional más integral	Número de programas implementados para la inclusión de género organizacional / Total de acciones establecidas en beneficio del personal de la Entidad	1	1	0	0	0	1

No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del Indicador	Descripción cualitativa Núm./Den.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er.	2do.	3er.	4o.	
1	1	Propósito	Porcentaje de actualización a los lineamientos internos que permitan establecer la igualdad de género en la Entidad	Número de actualizaciones a los lineamientos normativos / Total de actualización a los lineamientos normativos.	1	0	0	1	0	1

<sup>3</sup>Indicador 1: mide (interpretación del fin)  
Indicador 2: mide (interpretación del propósito)  
Indicador 3: mide (interpretación del componente)  
Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del Indicador	Descripción cualitativa Núm. /Den.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er.	2do.	3er.	4o.	
1	1	Componente 1	Porcentaje de capacitaciones al personal de la entidad en temas de perspectiva de género.	Número de capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas.	10	0	1	5	4	1
1	1	Componente 2	Porcentaje de campañas informativas sobre temas de perspectiva de género.	Número de campañas realizadas / Total de campañas programadas	3	0	1	1	1	1

No. Obj	No. Indic.	Nivel	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm. /denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er.	2do.	3er.	4o.	
1	1	Actividades 1.1	Porcentaje de cursos de capacitación impartido al personal de las diferentes áreas del Centro	Número de cursos impartidos de igualdad de género / Total de cursos autorizados para el personal de la Entidad	5	0	0	4	1	1
1	1	Actividades 1.2	Porcentaje de certificaciones a Consejeros y Consejeras en apoyo a la prevención y atención al hostigamiento sexual	Número de certificaciones de Consejeras y Consejeros del CECC / Total de certificaciones programadas	1	0	0	0	1	1
1	1	Actividades 1.3	Porcentaje de reuniones de trabajo para transmitir información relacionada a temas sobre igualdad de género.	Número de reuniones de trabajo acudidas / Total de reuniones de trabajo con las Unidades de Igualdad de Género programadas	4/4	0	1	1	2	1
1	1	Actividades 2.1	Porcentaje de reuniones de trabajo para la planeación de las campañas informativas	Número de reuniones de trabajo realizadas / Número de reuniones de trabajo programadas.	3/3	0	1	1	1	1

**Personas beneficiarios totales**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	197	Fem.	120	120	-	120	-	-	-	120		-
		Masc.	77	77	-	77	-	-	-	77		-

**Beneficiarios por actividad**

**1. Campaña "Igualdad de género en el ambiente laboral"**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	197	Fem.	120	120	-	120	-	-	120		-	
		Masc.	77	77	-	77	-	-	77		-	

**2. Campaña "Paternidad responsable"**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	197	Fem.	120	120	-	120	-	-	120		-	
		Masc.	77	77	-	77	-	-	77		-	

**NOTA: LA CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE ESTA ACTIVIDAD ES LA MISMA QUE LA ACTIVIDAD 1.**

**3. Campaña “Conoce el Protocolo ante Acoso y Hostigamiento Sexual”**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	197	Fem.	120	120	-	120	-	-	-	120	-	-
		Masc.	77	77	-	77	-	-	-	77	-	-

**4. Certificación Persona Consejera Inmujeres**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	9	Fem.	8	8	-	8	-	-	-	8		
		Masc.	1	1	-	1	-	-	-	1		

**5. Capacitación Lenguaje Incluyente y no sexista.**

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	197	Fem.	120	120	-	120	-	-	-	120	-	-
		Masc.	77	77	-	77	-	-	-	77	-	-



6. Capacitación 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	197	Fem.	120	120	-	120	-	-	-	120	-	-
		Masc.	77	77	-	77	-	-	-	77	-	-

7. Capacitación Pautas de conductas y funciones de la persona consejera.

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	11	Fem.	10	10	-	10	-	-	-	8	-	-
		Masc.	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-