



---

# GUÍA PRÁCTICA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE PLAN DE TRABAJO

---





## **Objetivo**

Contar con un proceso técnico metodológico que facilite la comprensión teórico práctica de la Incorporación de la Perspectiva de Género en el Plan de Trabajo institucional.

**Coordinación de Unidades de Igualdad de Género**



## I. ¿Hacia dónde vamos?

### ■ ¿Qué buscamos con el Plan de Trabajo de la Unidad de Género?

Contar con un instrumento de planeación que les permita a corto, mediano y largo plazo dar cumplimiento la Igualdad de Género en la Administración Pública.

### ■ ¿Qué estándares debe cumplir el Plan de Trabajo de la Unidad de Género?

De acuerdo a los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal; Artículo 19.- Plan de Trabajo; y para el cumplimiento de la Igualdad de Género se dará respuesta a:

- **I.** Los resultados obtenidos en el Diagnóstico Situacional de su institución
- **II.** Al Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030.
- **III.** Cumplirá con la Igualdad formal.- Entendida como aquella que se puede observar su cumplimiento a la normativa jurídica y que tiene relación con los instrumentos legales, y son un punto de partida para la formulación de políticas públicas sobre lo que la sociedad demanda.
- **IV.** Acciones que permitan lograr la Igualdad sustantiva.- Entendida como la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales y de políticas públicas.
- **V.** Generar acciones de Igualdad de resultados.- Entendida como la pauta que establece la Obligación del Estado de proveer los medios necesarios que deben con llevar a los resultados generados en sus acciones.





**SECRETARÍA  
DE LA MUJER  
E IGUALDAD  
DE GÉNERO**

GOBIERNO DE CHIAPAS  
2024 - 2030

- **VI.** Incorporar el ejercicio de la Autonomía física.- Como aquella que da cuenta de las problemáticas sociales relevantes en el Estado respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género, enfocándose a la capacidad de llevar una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como el privado y de tener poder de decisión sobre su cuerpo y su sexualidad.
- **VII.** Potenciar la Autonomía económica.- Explica la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres y considerar el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.
- **¿Qué áreas deberán incorporarse para el desarrollo del Plan de Trabajo?**

Todas las direcciones, jefaturas de departamentos y todas aquellas áreas de trabajo que generan acciones de intervención tanto al interior del gobierno como al exterior en la Administración Pública.





**SECRETARÍA  
DE LA MUJER  
E IGUALDAD  
DE GÉNERO**

GOBIERNO DE CHIAPAS  
2024 - 2030

**HUMANISMO QUE  
TRANSFORMA**

## II. ¿Qué buscamos?

### ■ ¿Qué es un análisis de Género?

Es identificar las realidades particulares de mujeres y hombres y lo que necesita cada uno para su desarrollo; también sirve para diagnosticar los problemas concretos, objetivos esperados y potenciales de mujeres y hombres, las relaciones de poder en una comunidad, municipio, estado o país y evaluar el nivel institucional de las condiciones para cumplir con las políticas públicas y la agenda gubernamental.

### ■ ¿Para qué el análisis de género?

Para medir la política de desarrollo con el fin de determinar su impacto sobre la igualdad de género, el nivel de conocimiento de los problemas reales de la población beneficiada directamente con los recursos institucionales e identificar la situación real de espacios rurales, comunidades, ciudades, empresas, población abierta entre otros que a menudo, no se ven o no se comprenden las diferencias entre las condiciones de vida de uno mismo y las del área en la cual se trabaja.

Evitar el fracaso producido de "Yo pienso que las mujeres....."

Provee información más precisa sobre patrones y necesidades en la vida de hombres y mujeres, para que las decisiones puedan ser basadas en hechos reales.

A veces... las personas que formulan las políticas públicas suelen tener más privilegios que las demás y es posible que se olviden de que la población a la que sirven quizá no tenga acceso a los mismos servicios o recursos. Y por su sexo, consideren que es inútil incorporar las diferencias entre mujeres y hombres.

Algunas personas.... Piensan que la igualdad de Género es que mujeres y hombres sean tratados como idénticos, o que la igualdad es que una mujer alce un garrafón de agua porque es igualdad, pero... no es por ahí. La Igualdad de Género es el acceso a las mismas oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos de ellas.





## La Igualdad de Género, es una política transversal en el Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030.

### ■ Qué es una política Transversal:

Es un proceso estratégico que tiene la finalidad de incorporar una perspectiva temática o área de enfoque en toda la gestión pública de forma ordenada, sistemática, progresiva y verificable.

Por lo tanto.....

Su plan de trabajo deberá dar cuenta de la incorporación de la perspectiva de género en toda la gestión pública de forma ordenada, sistemática, progresiva y verificable.

### ■ III. ¿Qué vamos hacer?

#### ■ Análisis de Género solicitado

#### Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

**Ojo:** Este ejercicio es sobre los tipos de recursos que cuentan las instituciones

- Recursos Humanos
- Recursos Financieros
- Recursos Materiales

**Entonces:** ¿Qué deberán analizar? Los recursos físicos, humanos, remuneraciones, acceso a bienes materiales entre otros; que son controlados, asignados o resguardados por la Unidad de Apoyo Administrativo.

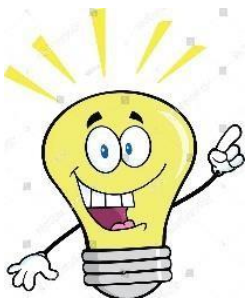
- **¿Para qué?** Para profundizar y medir el nivel de acceso y beneficio para mujeres, hombres y LGBTTT+.



Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBT+*	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Físicos</b>	Acceso a baños al interior de la institución <sup>1</sup>	90% de los sanitarios han sido rehabilitados otorgando seguridad y tranquilidad	El 10% de los sanitarios carecen de los servicios básicos lo que provoca desconfianza y problemas de salud	Se cuenta con suficientes sanitarios y da tranquilidad	El 30 % carece de los servicios básicos y mantenimiento para su buen funcionamiento que provoca desconfianza y problemas de salud	Existen sanitarios	No específico para la población LGBT+*
<b>Económicos</b>	Viáticos <sup>2</sup> disponibles	Tranquilidad Seguridad ejecución de labores	Desigualdad en apoyo de esta índole	Tranquilidad Seguridad ejecución de labores	Mayor realización de actividades con mayor distancia	Tranquilidad Seguridad ejecución de labores	Mayor realización de actividades con mayor distancia
<b>Sociales</b>	Horarios <sup>3</sup> laborales accesibles	Tiempo familiar y conciliación a la vida familiar	Preocupación Bajo desempeño por familiares	Conciliar la vida laboral y familiar	Bajo desempeño	Conciliar la vida laboral y familiar	Bajo desempeño
<b>Políticos</b>	Asignación de puestos <sup>4</sup> de toma de decisión	Reconocimiento de capacidades	Desigualdad y mayor carga laboral	Crecimiento profesional y económico	Ausencia en sus responsabilidades familiares	Reconocimiento de capacidades Empatía	Discriminación

## Ejercicio 1.2 Análisis de Aplicación de Proyectos con Mujeres y Hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas



Este análisis es con la Población Beneficiada Directamente con sus Programas y Proyectos Institucionales y Proyectos de Inversión que reportan al Sistema Integral de Administración Hacendaria Estatal SIAHE.

<sup>1</sup> Información de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca

<sup>2</sup> Información de la Secretaría de Medio Ambiente

<sup>3</sup> Información de la Secretaría de Economía y del Trabajo

<sup>4</sup> Información del Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado

## ■ ¿Por qué se debe hacer el análisis con la población beneficiada?

**Porque** los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); en el número 5 habla de la igualdad entre hombre y mujeres y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Sin embargo, este objetivo tiene una **transversalidad** entre los demás ODS. Es decir, la igualdad de género es necesaria para alcanzar cada uno de los **17 ODS**.

## ■ Otra precisión

Las instituciones debemos garantizar la Dignidad Humana, para que todas y todos seamos iguales en Dignidad y en Derecho, y garantizar la Igualdad de Género. Parte de esas obligaciones es la procuración del ejercicio de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), que deberán garantizarse para las mujeres y niñas; y se traducen alimentación, seguridad social, salud física y mental, vivienda, trabajo, sindicalización, educación, medio ambiente sano y agua.

Fortalecer la Autonomía Económica capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres y se deberá partir del uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

Entre muchas otros compromisos que las Instituciones deben cumplir.....

Para facilitar el proceso colocamos diversos ejemplos.....

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Físicos</b>	Caminos en las Malas condiciones de <sup>5</sup> circulación	Ninguno	Inseguridad Temor	Ninguno	Inseguridad Temor	Ninguno	Inseguridad Temor
<b>Económicos</b>	Las Obras viales en mal estado o a nivel de terracería genera costos elevados en el traslado de personas con mercancías <sup>6</sup>	Reducción de gastos en traslados de mujeres	Gastos excesivos para traslados o compras	Ahorros a la economía de las familias	Incremento de gastos para la reparación de los vehículos	Reducción de gastos en el traslado	Incremento de gastos por combustible

<sup>5</sup> Información de la Unidad de Género de la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica

<sup>6</sup> Información de la Análisis de la Unidad de Género de la Secretaría de Obras Públicas



<b>Sociales</b>	La calidad de vida de la población se ve afectada por la falta de servicios básicos	Se aligera su carga de trabajo y se incrementa su participación en la vida social de la comunidad	Se aumentan las cargas de trabajo, se vuelven más vulnerables	Se mejora la calidad de vida y en la tranquilidad familiar	Tiene menos tiempo para hacer algún deporte para hacer algunas tareas	Se mejora la calidad de vida y en la tranquilidad familiar	Tiene menos tiempo para hacer algún deporte para hacer algunas tareas
<b>Políticos</b>	Cuota de juventudes en la representación política <sup>7</sup>	Participación en aportaciones para desarrollo de políticas públicas	Apatía, falta de interés y garantía en la participación en cargos de representación	Participación en aportaciones para desarrollo de políticas públicas que benefician en incluyen a las juventudes	Apatía en participar. Poca participación, para expresar ideas y necesidad	Participación en aportaciones para desarrollo de políticas públicas que benefician en incluyen a las juventudes	Apatía en participar. Poca participación, para expresar ideas y necesidad

### 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.

Su Población Beneficiada Directamente con sus Programas y Proyectos Institucionales y Proyectos de Inversión que reportan al Sistema Integral de Administración Hacendaria Estatal SIAHE, seguramente tiene roles de trabajo un poco distinto a las personas que laboran en su institución; Por lo que es de Suma importancia, realizar el análisis porque permitirá identificar las actividades que se realizan a partir de tener un cuerpo de mujer o de hombre.

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar el desayuno, la comida y la cena	X	
Lavar la ropa	X	
Lavar los trastes	X	
realizar actividades agrícola	X	X
Bañar a hijas e hijos	X	
Recolectar leña	X	X
Cuidado y Manutención de aves traspatio	X	

### Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.

(Con qué recursos cuenta la institución).

- **ACCESO:** significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.
- **CONTROL:** significa la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de los mismos. Significa tener Poder para decidir sobre el uso o el resultado de los mismos. Se colocará, los recursos materiales y financieros que tiene las institucionales.

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras <sup>8</sup>	X	X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Pocas mujeres son jefas de las Unidades de informática	Tiene más oportunidad de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales <sup>9</sup>		X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X	X	X	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen control por los roles y estereotipos de género	Sólo se les proporciona el alimento sin preocupación

### Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.

(Con qué recursos cuenta los espacios los espacios comunitarios y ciudades).

Tanto mujeres como hombres trabajan para mantener sus hogares y comunidades, pero su trabajo tiende a ser diferente en naturaleza y valor. Estas diferencias son un aspecto central en las relaciones de género y es conocido como la División Sexual del Trabajo.

Por lo tanto...

La naturaleza y la dimensión del trabajo de las mujeres pueden permanecer invisibles si no existe conciencia de dicha división basado en el sexo.

<sup>8</sup> Información de la Secretaría de la Función Pública

<sup>9</sup> Información de Oficialía Mayor





El trabajo productivo, reproductivo y comunitario requiere Recursos y participar en el trabajo y utilizar recursos generalmente genera Beneficios para las personas. Sin embargo...

“La posición subordinada de las mujeres puede limitar su acceso y control sobre los recursos y beneficios”

“Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad.”

“Las mujeres pueden tener algún acceso a los procesos políticos locales pero poca influencia y control sobre la naturaleza de los temas a abordar y las decisiones finales.”

Por lo tanto...en este apartado describirán los recursos y beneficios que tiene su Población Beneficiada Directamente con sus Programas y Proyectos Institucionales y Proyectos de Inversión que reportan al Sistema Integral de Administración Hacendaria Estatal SIAHE, y es por esa población que las instituciones tienen una razón de ser.

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Unidades<sup>10</sup> médicas</b>	X	X		X	Atención de la salud sexual y reproductiva, salud en general	Atención a enfermedades crónico degenerativas	No deciden el fin de los recursos, pocas son las profesionistas que participan en el diseño y la construcción de ambientes amónicos desmedicalizados	La mayoría son los que dirigen las obras. Son los administradores de los recursos
<b>Teléfono<sup>11</sup> inteligente</b>	X	X		X	Herramienta de comunicación y para uso de aplicaciones, para resolver tareas educativas.	Herramienta de Comunicación y para uso de aplicaciones, para resolver tareas educativas.	Pocas posibilidades de acceso a teléfonos sofisticados, por otros gastos personales.	Más oportunidades de acceso a teléfonos sofisticados por estilos de vida.
<b>Sala de Lactancia<sup>12</sup></b>	X		X	X	Seguridad laboral, permite a las mujeres a ejercer su derecho a la lactancia en condiciones de calidad y calidez en centros de trabajo	No les afecta el acceso	Existen pocas mujeres que puedan tomar la decisión de incorporar salas de lactancia	Los hombres que tengan puestos de decisión deben hacerlo con perspectiva de género

<sup>10</sup> Información de la Secretaria de Obra Pública

<sup>11</sup> Información del Instituto Estatal de la Juventud

<sup>12</sup> Información de Oficialía Mayor



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

Las mujeres son las principales usuarias del transporte público, realizan más desplazamientos como fruto de las tareas domésticas, que los hombres, centrados fundamentalmente en el desplazamiento al lugar de trabajo.

Las cargas de trabajo en las tareas cotidianas y en el uso de los recursos públicos, crea distintas necesidades el uso del espacio urbano. Las mujeres asumen en mayor medida las actividades de abastecimiento, del cuidado de niñas y niños y las necesidades de estos.

Las mujeres suelen ser en mayor medida víctimas de agresiones y situaciones de inseguridad, afectándoles a su movilidad en los espacios públicos poco seguros, poco iluminados y con difícil o distanciado acceso.

Las mujeres continúan asumiendo principalmente la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de la familia, limitando sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad

La presencia de las mujeres en altos cargos en la administración pública (Secretarías, diputadas, directoras, jefas de departamento, jefas de Unidad), presenta una brecha importante a pesar de los esfuerzos sociales y políticos.

Por ello... deberán identificar las acciones que **REFUERZAN** los roles de género.

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.
Encasillar temas de género sólo en mujeres <sup>13</sup> Minimizar las capacidades por ser mujer Servir el Coffe break en las reuniones	Puestos de decisión Sueldos Mayor oferta de empleo Mayor acceso a recursos (computadora, cañón, vehículos) Asignación de tareas pesada



### III. ¿Cómo lo vamos a hacer?

**¡Realizando un Programa Operativo Anual, alineado con diversos instrumentos que ya conocen!**

<b>Nombre del proyecto</b>	<b>Institucionalización de la perspectiva de género <sup>14</sup></b>
<b>Unidad responsable</b>	Unidad Enlace de Igualdad de Género
<b>Programa/s presupuestario/s</b>	020 Programa de Igualdad e Inclusión social
<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 Solida
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
<b>Política Transversal</b>	Igualdad de género
<b>Eje 1</b>	Gobierno Eficaz y Honesto
<b>Tema 1.2</b>	Austeridad y Combate a la Corrupción
<b>Política Pública 1.2.1</b>	Finanzas Publicas Responsables y Austeras
<b>Estrategia del Plan 1.2.1.1.3</b>	Garantizar la correcta priorización, asignación y ejecución del gasto e inversión pública con Igualdad de Género y Perspectiva de Género

También deberá incorporar el ODS que le da cumplimiento

<sup>13</sup> Información de Oficialía Mayor

<sup>14</sup> Información de la Secretaría de Hacienda



## Metodología del Marco Lógico (MML)

No vamos a profundizar en la Metodología del Marco Lógico...únicamente se harán precisiones necesarias.

La MML constituye una herramienta de planeación estratégica basada en la estructuración y solución de problemas. Además la MML permite presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de un programa y sus relaciones de causalidad.

### Etapas de la Metodología del Marco Lógico:

- **Definición del Problema:** Describir de manera clara y breve la situación que se desea resolver y formularse como un hecho negativo que puede ser revertido a través de la agenda gubernamental.
- **Árbol de Problemas:** Identifica el problema central que da origen a la intervención de la agenda institucional del gobierno y para tal acción se deberá revisar diagnósticos, investigaciones y recopilación de datos.
- **Nota:** Para poder plantear el problema de una forma que pueda resolverse, se recomienda: redactar el problema central en negativo; no definirlo como ausencia de un bien (no tengo), ausencia de un servicio (no hay) o ausencia de una solución (falta).

### El problema describe:

¿Quién?      ¿Dónde?      ¿Qué?

■ **Árbol de Objetivos:** En esta etapa se identificarán los medios de solución y se definirá la situación futura que logrará solventar las necesidades identificadas en el análisis del árbol de problema; es decir:

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

Para crear el árbol:

- Fin y objetivos, su redacción es a manera de logros
- Medios, son un tipo acciones.

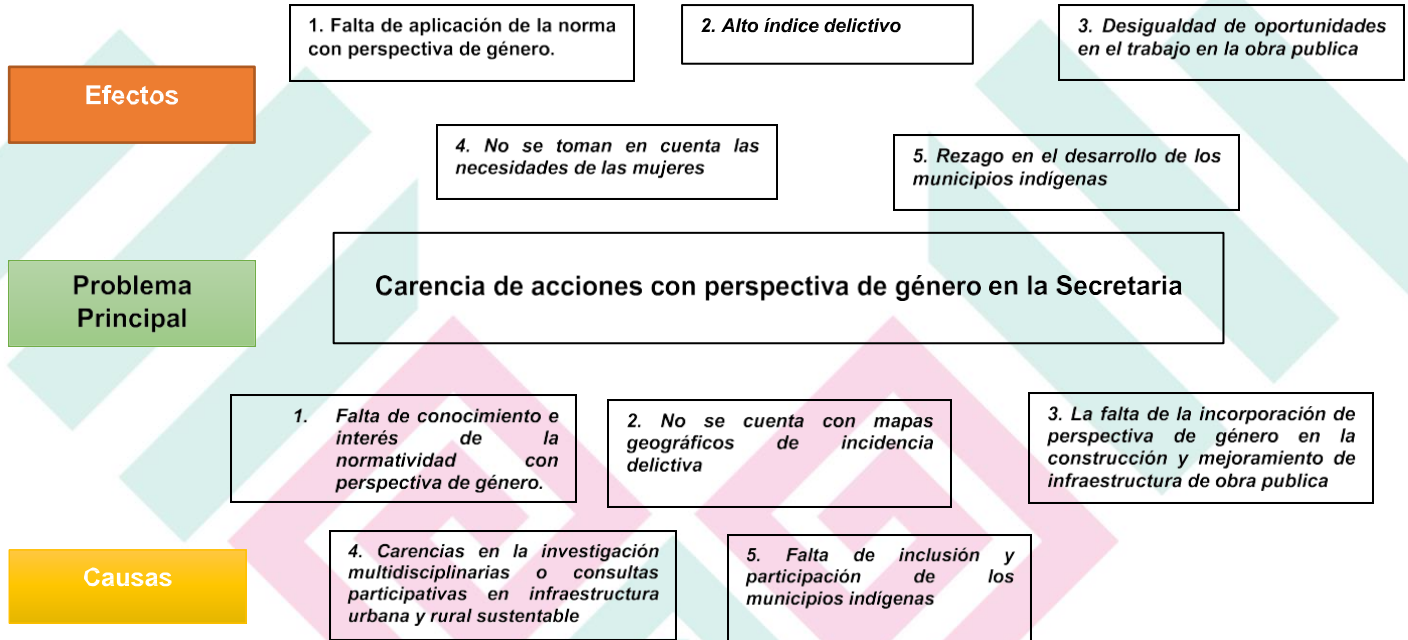
A continuación presentamos un ejemplo de árbol de problemas.



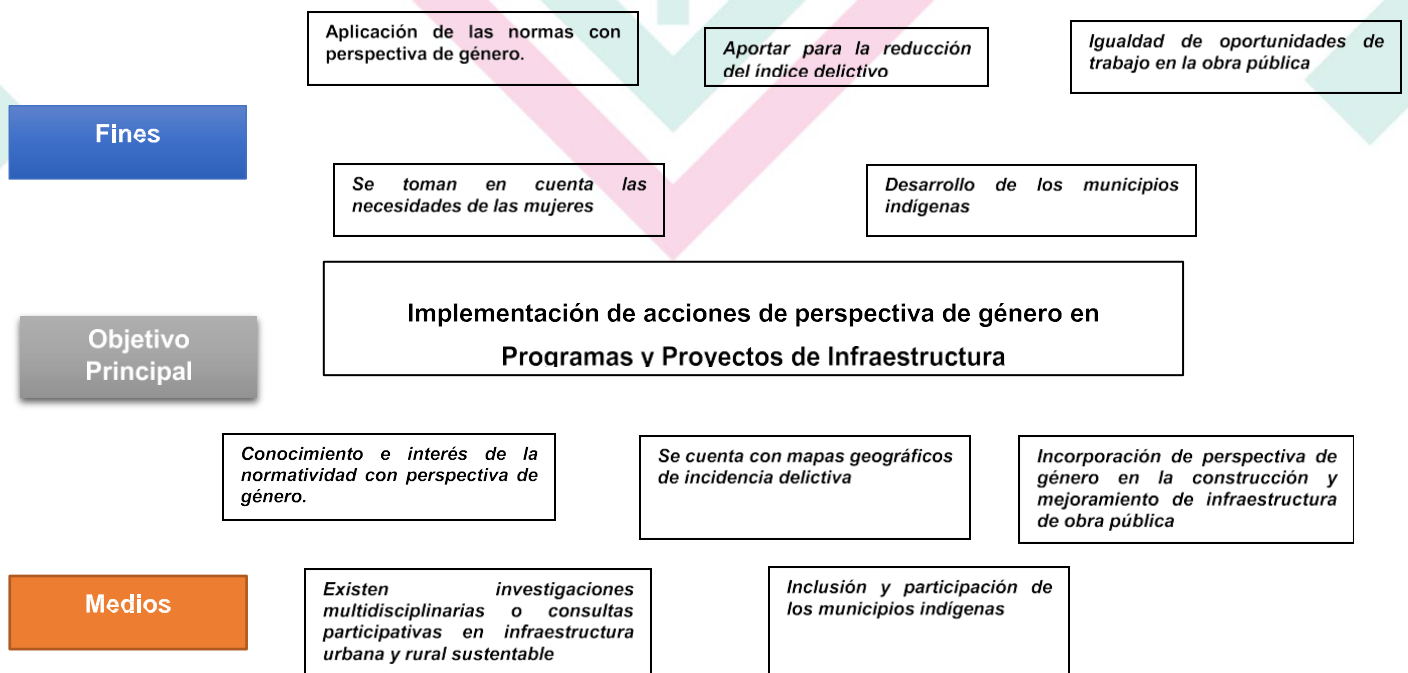
■ **Propósito institucional:** Lograr que en la Secretaría incorpore la perspectiva de igualdad de género.

■ **Descripción del proyecto:** Implementación programas y proyectos de infraestructura con perspectiva de género

■ **Árbol de problemas:**



■ **Árbol de objetivos:**





**El árbol de problemas y objetivos permite identificar a corto, mediano y largo plazo los alcances que se quiere lograr...**

**En su caso, identificar los cambios necesarios a realizar en el 2025 a 2030.**

Se recomienda iniciar con el árbol de objetivos desde arriba y continuar hacia abajo, en la práctica se anotado que es mejor identificar primero los fines y luego los medios para alcanzar o producir esos fines.

■ **Selección de las Alternativas:** Determina las diversas formas del cómo se puede solucionar el problema, de su valoración surge la estrategia; permitiendo determinar las medidas que constituirán la intervención gubernamental:

- Facultada jurídica
- Presupuesto disponible
- Recursos humanos, financieros y materiales
- Entre otros.

Desarrollo de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), describimos de manera general la información que deberá ser incorporada en la MIR

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa num./den	Cantidad num. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b> (La forma que el Programa contribuye al logro del objetivo) <b>Propósito</b> (El resultado o el efecto directo que se propone alcanzar) <b>Componente</b> (Los bienes, servicios que se producen o entrega a la población) <b>Actividades</b> (Son las acciones que se deberán emprender para lograr el Componente)	Describe los objetivos por cada nivel	Indicador es usados para medir el logro de los objetivos de las Políticas	Mide el Fin, propósito, componente y actividad. Es el método de cálculo según la orientación del nombre del indicador	Fin y Propósito) La unidad de medida deberá corresponder, invariablemente, con el método de cálculo del indicador y con los valores expresados en la línea base y las metas."	Lo que se espera conseguir del proyecto expresado en cantidad absoluta"  (Acción, taller etc9		(Fin y Propósito)  La unidad de medida deberá corresponder, invariablemente, con el método de cálculo del indicador y con los valores expresados en la línea base y las metas." (taller, curso, acción, informe, etc.)	Fuentes de información de donde se alimenta los indicadores	Factor externo desfavorable (amenaza), fuera de nuestro control que debe tomarse en cuenta para que no afecte el buen desarrollo del proyecto, se plantea de manera positiva que se convierte en una condición.

## Ejemplo de MIR:

No. Objetivo		Objetivo institucional							
1		Aumentar la participación de mujeres empresarias en el padrón de proveedores							
	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
<b>Fin</b>	Contribuir a la disminución de la brecha de desigualdad laboral de las mujeres empresarias, microempresarias y emprendedoras. <sup>16</sup>	Porcentaje de mujeres inscritas en el padrón de proveedores con mayor oportunidad de emprendimiento.	Número de mujeres empresarias, inscritas en el padrón de proveedores /Total de mujeres empresarias programadas en el padrón de proveedores	450/450	100%	Gestión/eficacia	Mujer	Cédulas de registro del padrón de proveedores	Las mujeres inscritas en el padrón se desarrollan empresarialmente
<b>Propósito</b>	Las mujeres empresarias viven en condiciones de igualdad y en pleno ejercicio de sus derechos.	Porcentaje de mujeres fortalecidas en sus derechos humanos.	Número de mujeres fortalecidas en sus derechos/ Total de mujeres programadas.	450/450	10 0%	Gestión/eficacia	Mujer	Cuenta Pública	Las mujeres fortalecidas ejercen sus derechos
<b>Componente 1</b>	Capacitación a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de género	Porcentaje de capacitaciones en temas de perspectiva de género	Número de capacitaciones realizadas/ Total de capacitaciones programadas	10/10	100%	Gestión/eficacia	Capacitación	Oficio de convocatoria Listas de asistencia Memoria fotográfica	Las y los servidores públicos aplican los conocimientos adquiridos en temas de perspectiva de género.
<b>Componente 2</b>	Instrumento normativos del padrón de proveedores	Porcentaje de instrumentos normativos actualizados	Número de instrumentos actualizados Total de instrumentos normativos programados	2/2	100%	Gestión/eficacia	Instrumento	Acta de sesiones	Las mujeres empresarias cumplen con los requisitos para acceder al padrón de proveedores.
<b>Componente 3</b>	Campaña permanentes sobre procesos de licitación del gobierno del estado	Porcentaje de campaña sobre licitaciones	Número campañas realizadas/ Total de campañas programadas	5/5	100%	Gestión/eficacia	Campaña	Oficio de convocatoria Fotografía de la publicidad de las campañas	Las mujeres empresarias participan activamente en las campañas
<b>Actividades 1.1</b>	Certificaciones en competencia laboral en materia de Igualdad de Género	Porcentaje de certificaciones en competencia laboral	Número de certificaciones realizadas/Total de certificaciones programadas	5/5	100%	Gestión/eficacia	Certificación	Certificado	Las y los servidores públicos aplican los conocimientos adquiridos en sus labores institucionales
<b>Actividades 1.2</b>	Cursos en temas en perspectiva de género	Porcentaje de cursos en temas de perspectiva de género	Número de cursos realizados /Total de cursos programados	5/5	100%	Gestión/eficacia	Curso	Lista de asistencia Documento	Las y los servidores públicos aplican los conocimientos adquiridos en sus labores institucionales
<b>Actividades 2.1</b>	Realizar reuniones de trabajo para revisión de los instrumentos	Porcentaje de reuniones de trabajo	Número de reuniones de trabajo realizadas /Total de reuniones programadas	5/5	100%	Gestión/eficacia	Reunión	Lista de asistencia	Las mujeres empresarias cumplen con los requisitos para acceder al padrón de proveedores.
<b>Actividades 3.1</b>	Realizar reuniones de trabajo para llevar a cabo las campañas	Porcentaje de reuniones de trabajo	Número de reuniones de trabajo realizadas /Total de reuniones programadas	5/5	100%	Gestión/eficacia	Reunión	Lista de asistencia	Las y los servidores públicos participan para llevar a cabo las campañas

## Algunos parámetros del nivel de cumplimiento de la igualdad sustantiva, de resultados y formal.

**Comunicación:** Políticas de difusión para eliminar los estereotipos establecidos en función de sus diferencias, evitar tipo de imágenes distorsionadas de niñas, adolescentes y mujeres al igual de patrones de conducta generadores de violencia o abuso

**Corrupción:** Combate a la corrupción, una cultura de rendición de cuentas con perspectiva de género, desarrollo de estrategias para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, protocolo de actuación con perspectiva de género para la investigación y sustanciación de quejas y denuncias

**Medio Ambiente:** Política ambiental en sus componentes de la biodiversidad, agua, energía, cambio climático, seguridad alimentaria, forestal, acceso agua entre otros.

**Seguridad:** Perspectiva de género en los procesos de la política de seguridad y prevención.

**Turismo:** Empoderamiento de las mujeres, empleo, capacitación empresarial, liderazgo, trabajo comunitario, protección jurídica de las mujeres en el empleo turístico, estrategias integrales contra la trata, trabajo infantil, explotación sexual

**Economía:** Impulso de la estructura productiva y la incorporación de más personas a un trabajo decente, digno y de generar el beneficio del desarrollo para las mujeres.

**Interculturalidad:** Derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; disminuir desventaja por razones de género y origen étnico a mujeres y niñas.

**Vivienda:** Promoción de la inversión y atracción de recursos que permitan el fomento y la promoción de las viviendas

**Agricultura:** Aumentar la producción agrícola, pesquera, la reducción de la pobreza, el hambre, el empoderamiento, así como en el fomento al crecimiento económico.

## IV. ¿Qué vamos a lograr?

- Más mujeres en alta dirección y como tomadoras de decisión libres de Violencia Política en Razón de Género, con jornadas laborales razonables, sin tener que mostrar que valió la pena que las nombraran, compartiendo responsabilidades domésticas y de cuidados, respetadas y tratadas con dignidad entre sus pares y en igualdad de condición, con el mismo salario y reconocimiento laboral entre mujeres y hombres.
- Cualquier mujer, niña, adolescente y joven que obtenga un servicio de nuestras instituciones tendrá un trato digno basado su dignidad humana y como sujetas de derechos, con eficiencia y de calidad y queda atrás el "mamita, chaparrita, mi amor, no se puede, no hay, ven otro día, calladita, da gracias que tienes empleo, ni modo... es el jefe no te cuesta nada lavarle su taza, si te quejas te corro, el jefe consiente a todas sus mujercita, que exageras ahora todo para las mujeres, mujercitas siéntanse integradas cuando decimos el director para que tanta necesidad de ser nombras la RAE no las reconoce, etc."
- Mujeres denunciando prácticas de acoso sexual y hostigamiento sexual con la certeza que tendrán justicia porque las instituciones están robustas de buenas prácticas, cuentan con líneas muy claras de sanción para los acosadores.
- En los Programas y Proyectos se prioriza las necesidades estratégicas de las mujeres y se incorpora la Igualdad de Género de manera eficiente y eficaz en el Combate a la corrupción y los beneficios del desarrollo llegan directamente a las mujeres y niñas, y se logra avanzar en las brechas de la desigualdad.
- El presupuesto público tiene perspectiva de género, y todas las instituciones son eficaces y eficientes en su agenda gubernamental lo que permite acelerar a una sociedad Chiapaneca más igualitaria y avanzar significativamente con los índices de pobreza.



- Todo el funcionariado público está sensibilizado, capacitado y profesionalizado en los derechos humanos de las mujeres y niñas, no tiene conflictos con la inclusión de un lenguaje no sexista, cuenta con una cultura institucional basada en la ética y los valores, se sanciona las prácticas discriminatorias.
- Se cuenta con datos desagregados con interseccionalidad que permite medir el impacto generado en las políticas públicas aplicadas.
- Chiapas es un referente de buenas prácticas en materia de Igualdad de Género.



