

Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Igualdad de Género en la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s presupuestario/s	Estrategia de hasta 4 %, de acuerdo al decreto
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
3	PLAN ESTATAL DE DESARROLLO CHIAPAS 2019-2024	
	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2.1	Desarrollo Integral social
	Política Pública 2.1.2	Sociedad incluyente
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL



OBJETIVOS PRIORITARIOS	EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.	1.3. Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del estado.	1.3.2. Promover la elaboración, aplicación y difusión de protocolos víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.
2. Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.	2.3. Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento.	<p>2.3.1. Difundir campañas de comunicación social que promuevan la redistribución de las tareas de ciudadanos al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidado y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de Género e interculturalidad.</p> <p>2.3.2. Promover la regularización y vigilancia de contenidos en medios de comunicación masiva, digitales y en campañas publicitarias para eliminar estereotipos de género que refuerzan y naturalizan la división sexual del trabajo, basado en el marco de derechos Estatales, nacionales e internacionales.</p>





<p>4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>4.1. Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.</p>	<p>4.1.6. Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda Administración Pública Estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.</p>
--	---	--

Líneas de acción como Dependencia Vinculante

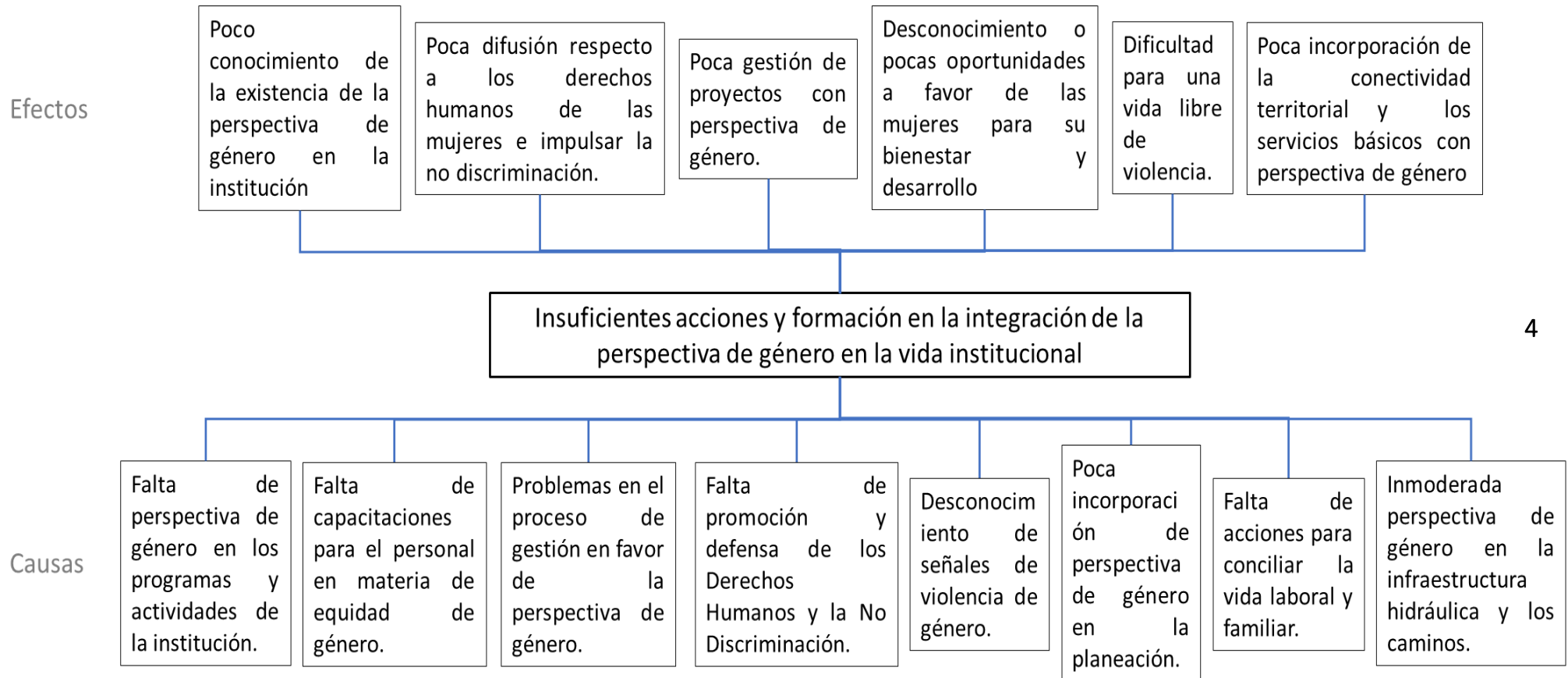
Propósito institucional: Ser el organismo público responsable de programar, proyectar, construir, conservar, modernizar y rehabilitar la infraestructura carretera e hidráulica del estado, actuando con eficiencia, eficacia, calidad, honradez y compromiso. Apegándose a las disposiciones legales y lineamientos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

3

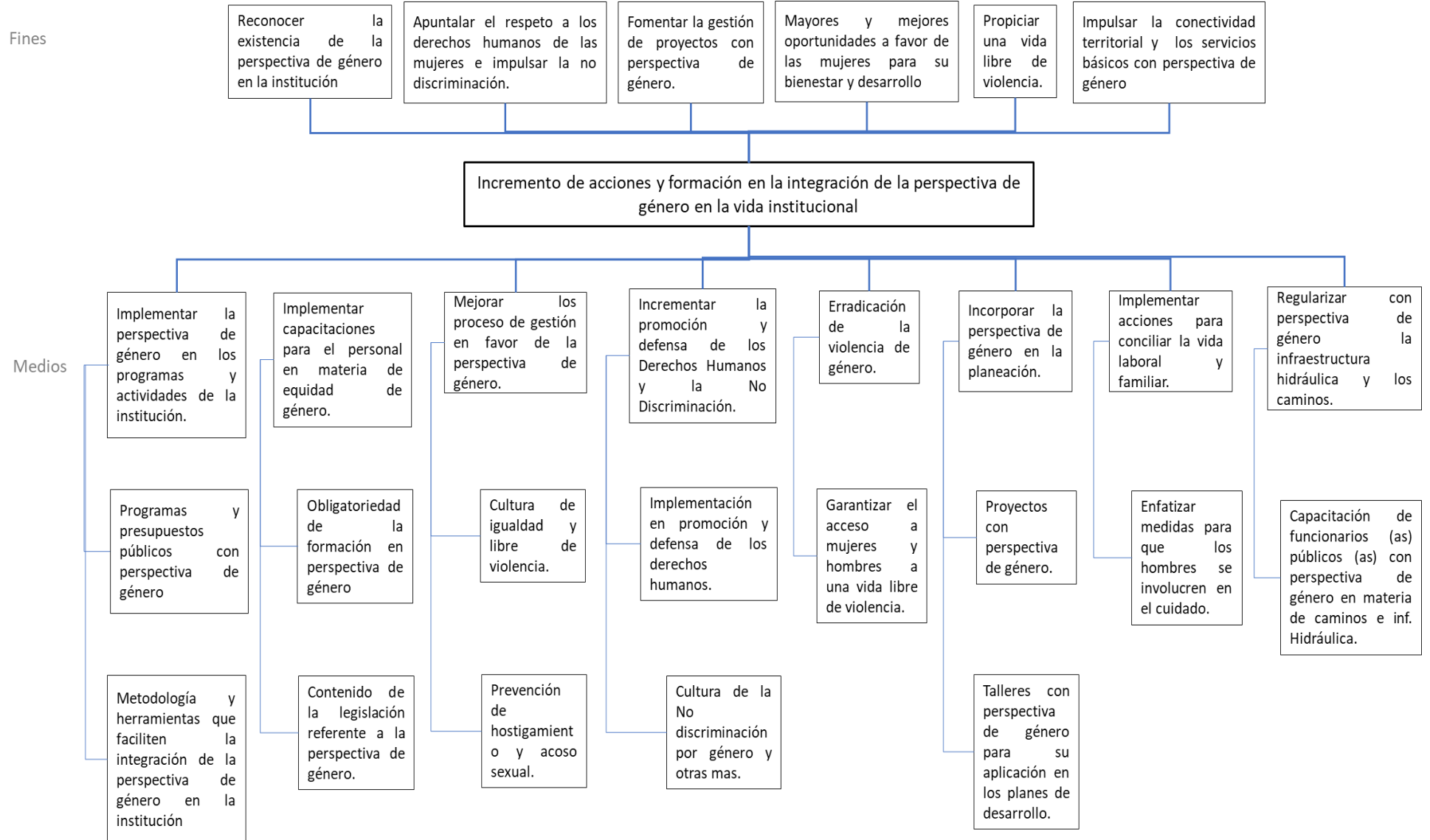
Descripción del proyecto: Igualdad de Género en la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica.



ÁRBOL DE PROBLEMAS:



ÁRBOL DE OBJETIVOS:



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

Árbol de problemas:

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

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

Árbol de objetivos:

7

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



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



Objetivo

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

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a cerrar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres mediante la formación en la Igualdad de Género	Porcentaje de mejora en formación referente a la Igualdad de Género	Acciones de formación a realizar / Total de acciones de formación programadas * 100	17.0/ 17.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Pza.	SIGEN, Archivo de la CCEIH	Condiciones tecnológicas idóneas, situación de aceptación de beneficiarios.
Propósito	Personal con poca/nula formación en Igualdad de Género contará con el dominio y concientización de la Igualdad de Género	Porcentaje de mejora en formación referente a la Igualdad de Género	Acciones de formación a realizar / Total de acciones de formación programadas * 100	17.0/ 17.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Pza.	SIGEN, Archivo de la CCEIH	Condiciones tecnológicas idóneas, situación de aceptación de beneficiarios.

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Componente	Capacitaciones a las y los servidores públicos de la CCEH en temas diversos referentes a la Igualdad de Género	Porcentaje de Capacitaciones realizadas referentes a la Igualdad de Género	Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas*100	12.0/12.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos	Concordar tiempos y espacios
	Difusiones al interior de la CCEH en temas referentes a la Igualdad de Género.	Porcentaje de Difusiones realizadas referentes a la Igualdad de Género.	Número de difusiones realizadas/Número de difusiones programadas*100	04.0/04.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos	Material y equipo disponible en tiempo
Actividad	Implementación de cursos con perspectiva de género para las y los servidores públicos	Porcentaje de cursos con perspectiva de género	Número de cursos realizados/Número total de cursos programadas*100	12.0/12.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, constancias	Concordar tiempos y espacios
	Realización de difusiones para el conocimiento en diversos temas representativos de la igualdad de género	Porcentaje de difusiones realizadas	Número de difusiones realizadas/Número de difusiones programadas*100	03.0/03.0	100.00	Gestión/ Eficiencia	Porcentaje	Registros internos, visible en dependencia	Material y equipo disponible en tiempo
	Implementar protocolo de acoso y hostigamiento sexual	Acciones realizadas	Número de acciones realizadas	1.00	1.00	Gestión/ Eficiencia	Acción (pz.)	Registros internos.	Material y equipo disponible en tiempo



INDICADORES

No. Obj.	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	1	Fin	Porcentaje de mejora en formación referente a la Igualdad de Género	Acciones de formación a realizar / Total de acciones de formación programadas * 100	17.0	0.0	6.0	6.0	5.0	17.00

11

1	2	Propósito	Porcentaje de mejora en formación referente a la Igualdad de Género	Acciones de formación a realizar / Total de acciones de formación programadas * 100	17.0	0.0	6.0	6.0	5.0	17.00



PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

1	3	Componente	Porcentaje de Capacitaciones realizadas referentes a la Igualdad de Género	Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas*100	12.0	0.0	4.0	4.0	4.0	12.0

1	4	Actividad	Porcentaje de cursos con perspectiva de género	Número de cursos realizados/Número total de cursos programadas*100	12.0	0.0	4.0	4.0	4.0	12.0
			Porcentaje de difusiones realizadas	Número de difusiones realizadas/Número de difusiones programadas*100	03.0	1.0	0.0	0.0	2.0	03.0

12

Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor Público	22	Fem.	14	14	-	14	-	-	-	14	-	-
		Masc	08	08	-	08	-	-	-	08	-	-