

Plan de trabajo que incorpore la perspectiva de género y contribuir a disminuir las brechas de desigualdad.

Introducción:

Derivado de una nueva visión política en el presente proyecto de nación, en miras de caminar hacia una mejor gestión administrativa, existe la obligación de realizar una restructuración organizacional al interior del aparato gubernamental, transformando a muchos organismos públicos en cualquiera de los tres niveles administrativos de gobierno, buscando con ello la implementación de diversas estrategias que permitan alcanzar de forma tangible y eficiente los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo; en congruencia con esta modernización a los organismos públicos y su quehacer público, es que en el estado de Chiapas, mediante el decreto número 020, publicado en el Periódico Oficial número 414 de fecha 8 de diciembre de 2018, se expidió la **Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas**, y en ella, la Gobernatura es meritoria de esta transformación, la cual le faculta para estar en plena coordinación con los objetivos e ideologías que la nueva transformación nacional así amerita.

Por ende, dicha ley, en su artículo 5 a la letra dice que *“El Titular del Poder Ejecutivo contará con un órgano de apoyo para el seguimiento permanente de los acuerdos y órdenes que éste emita, así como de la agenda de reuniones institucionales e interinstitucionales, ayudantía, asesoría, coordinación, consulta, representación, protocolo, giras y la administración de la Oficina del Gobernador, el cual se denominará Gobernatura, misma que tendrá las atribuciones y estará integrada con base en el acuerdo administrativo de creación que para tal efecto expida el Titular del Ejecutivo del Estado”*.

En mérito de lo antes señalado, con fecha 8 de diciembre de 2018, mediante la publicación No. 0054-A-2018 del Periódico Oficial número. 414, 3ª. Sección, se expide el **Decreto por el que se crea la Gobernatura**, decreto que la concibe como un Órgano de Apoyo del Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Chiapas y que atenderá, entre otros asuntos, el seguimiento permanente de los acuerdos y órdenes que este emita, así como la agenda de reuniones institucionales e interinstitucionales, ayudantía, asesoría, coordinación, consulta, representación, protocolo y giras, además de las relacionadas con su administración, las que este decreto por la que se crea, su Reglamento Interno y la normatividad aplicable vigente le señalen.



Su objeto es dar apoyo y asesoría técnica, administrativa y operativa al Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Chiapas, coordinar las actividades y funciones que este desempeña, con el propósito de fortalecer la atención en el despacho de los asuntos a su cargo; así como otorgar seguimiento permanente de los acuerdos y órdenes que este emita.

Para el cumplimiento de lo expuesto, la Gobernatura cuenta con los Órganos Administrativos siguientes:

- I. **Coordinación General de Asesores:** Otorga las asesorías necesarias en materia política, social y administrativa que solicite el Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Chiapas para el desempeño de sus atribuciones conferidas en la Constitución.

- II. **Secretaría Particular:** Realiza la programación de las actividades en la agenda de trabajo del gobernador, así como el seguimiento a los asuntos relacionados con la realización de los eventos y actos oficiales en los que participa el Ejecutivo Estatal. Para ello, el desahogo de estas actividades, se realizará a través de los siguientes órganos administrativos:
 - a) **Coordinación de Giras:** Se encarga de la planificación, formulación de estrategias de logística y seguimiento a las actividades directas para las giras y eventos oficiales en los que participa directamente el gobernador, así como de los invitados del gobierno federal.
 - b) **Coordinación de Ayudantía:** Se encarga de la formulación de estrategias en materia de logística y seguridad para traslado del gobernador antes, durante y después de las giras y eventos oficiales en los que participa.
 - c) **Dirección de Protocolo:** Se encarga de brindar apoyo en la organización y desarrollo de determinados eventos oficiales del Ejecutivo Estatal, así como de la recepción y atención de invitados especiales del Gobierno del Estado.



- III. **Oficina de la Gobernatura del Estado:** Se encarga de las gestiones en materia administrativa y jurídica que se necesiten al interior de la Gobernatura para el desempeño de sus funciones de apoyo al gobernador.
- a) **Coordinación Administrativa:** Se encarga del proceso administrativo de los capitales que necesitan para atender los requerimientos de recursos de las áreas operativas de la Gobernatura.
 - b) **Dirección Jurídica:** Se encarga de la atención y seguimiento a los asuntos de carácter jurídico de la Gobernatura.
 - c) **Unidad de Información Pública Institucional:** Se encarga de la coordinación de las actividades en materia de transparencia y acceso a la información pública institucional y datos personales, así como el seguimiento a las solicitudes de acceso a la información por parte de los organismos públicos del ejecutivo del estado.
- IV. **Secretaría Técnica del Gobernador:** Se encarga del seguimiento permanente a los acuerdos e instrucciones que emita el Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Chiapas a los organismos públicos y privados.



Preguntas claves

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

Relativamente. El desconocimiento de la materia es de forma generalizada en el organismo, sin embargo, podría haber sesgo en el grupo de hombres en virtud de las malas costumbres y patrones replicados; y en mujeres podría haber el desinterés o miedo a la estigmatización.

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

Mujeres, al ser el foco de potenciales actos de hostigamiento, discriminación o algún tipo de violencia.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Los potenciales actos de hostigamiento, discriminación o manifestación del algún tipo de violencia afectan a hombres y mujeres; sin embargo, estas acciones en contra de las mujeres es un indicador frecuente.

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

Desconocer sobre las formas de violencia, discriminación y rechazo a mujeres o grupos vulnerables; así como la transformación estructural y erradicación de estos actos para mejorar el quehacer público, político y social en miras de una vida con perspectiva de género y reconocimiento íntegro de los derechos humanos, sí genera efectos diferenciados, pues las mujeres o grupos vulnerables son foco de sus efectos al perpetuarse sobre ellos conductas y patrones sociales de violencia o discriminación.

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

Mujeres: son un foco frecuente de diversos tipos y manifestaciones de violencias o acciones discriminatorias.

Hombres: las cifras sociales los consideran el indicador frecuente de generadores de actos y manifestaciones de violencias, pero en un número reducido o desconocido, igualmente son víctimas de este tipo de violencias.

Cabe señalar que, así como estos actos pueden afectar a hombres y mujeres por igual, estos actos de la misma forma pueden provenir tanto de hombres como de las mujeres.

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

Le perpetuidad de patrones de violencia y discriminación, un estancamiento en el desarrollo y evolución como individuos de una sociedad y, en consecuencia, un atraso en diversos sectores político, social, económico, etc.

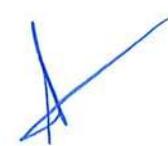


¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?

Social, ya que se focaliza al género femenino y a grupos vulnerables como un blanco de potenciales discriminaciones, estigmas, o marginaciones. Económico, en el sentido de que para el acceso a algunos estímulos económicos o beneficios laborales (horas de lactancia, permisos de maternidad, paternidad, las mujeres deben ser madres). Asimismo, algunas funciones oficiales, principalmente aquellas fuera del área de adscripción, son desempeñadas principalmente por hombres, en virtud de que se pone como justificación y obstáculo que el género femenino no debe permanecer mucho tiempo fuera de casa, y así estar al frente del cuidado de sus hijos, adultos mayores y personas enfermas. Este tipo de discriminaciones y desigualdades abren paso a la manipulación y privilegios por ignorancia a los derechos y libertades de las mujeres.

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

Podría pulsarse un estado de conformismo a permanecer con la misma ideología; es por ello ofrecen cierto grado de resistencia al cambio estructural de ideologías, acciones y costumbres.



Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Servicios sanitarios con instalaciones en buen estado.	Se da atención a las necesidades básicas. Hay limpieza, seguridad e higiene.	Malos hábitos en el uso de los limitados materiales de limpieza e insumos de higiene.	Se da atención a las necesidades básicas. Hay limpieza, seguridad e higiene.	Malos hábitos en el uso de los limitados materiales de limpieza e insumos de higiene.	Se da atención a las necesidades básicas. Hay limpieza, seguridad e higiene.	Malos hábitos en el uso de los limitados materiales de limpieza e insumos de higiene.
	Suficiencia de mobiliario y equipo de oficina.	La mayor parte del personal cuenta con mobiliario en condiciones de uso que van de lo regular a lo bueno.	Aún no se cuentan con los recursos presupuestarios suficientes para renovar el mobiliario a otras áreas que no han sido recientemente beneficiadas.	La mayor parte del personal cuenta con mobiliario en condiciones de uso que van de lo regular a lo bueno.	Aún no se cuentan con los recursos presupuestarios suficientes para renovar el mobiliario a otras áreas que no han sido recientemente beneficiadas.	La mayor parte del personal cuenta con mobiliario en condiciones de uso que van de lo regular a lo bueno.	Aún no se cuentan con los recursos presupuestarios suficientes para renovar el mobiliario a otras áreas que no han sido recientemente beneficiadas.
	Suficiencia de materiales y útiles de oficina.	Se cuenta con los insumos suficientes para el desempeño óptimo de las actividades de oficina.	N/A	Se cuenta con los insumos suficientes para el desempeño óptimo de las actividades de oficina.	N/A	Se cuenta con los insumos suficientes para el desempeño óptimo de las actividades de oficina.	N/A
	Suficiencia de equipos y bienes informáticos.	La mayor parte del personal cuenta con equipos informáticos en condiciones de uso que van de lo regular a lo bueno.	N/A	La mayor parte del personal cuenta con equipos informáticos en condiciones de uso que van de lo regular a lo bueno.	N/A	La mayor parte del personal cuenta con equipos informáticos en condiciones de uso que van de lo regular a lo bueno.	N/A

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



	Suficiencia de vehículos oficiales para desempeño de funciones inherentes al cargo.	Se destinan para el apoyo a la realización de actividades fuera del inmueble.	Al ser una flotilla antigua requieren de constante mantenimiento.	Se destinan para el apoyo a la realización de actividades fuera del inmueble.	Al ser una flotilla antigua requieren de constante mantenimiento.	Se destinan para el apoyo a la realización de actividades fuera del inmueble.	Al ser una flotilla antigua requieren de constante mantenimiento.
	Botiquín de urgencias médicas.	Cubre las necesidades básicas de atención a primeros auxilios.	No se consideran insumos de higiene femenina.	Cubre las necesidades básicas de atención a primeros auxilios.	N/A	Cubre las necesidades básicas de atención a primeros auxilios.	No se consideran insumos de higiene femenina.
	Acceso a personas con discapacidad.	Existen rampas para facilitar el ingreso al inmueble a las personas con discapacidad.	La infraestructura del inmueble no permite realizar otras modificaciones mayores para dar facilidades a las personas con discapacidad.	Existen rampas para facilitar el ingreso al inmueble a las personas con discapacidad.	La infraestructura del inmueble no permite realizar otras modificaciones mayores para dar facilidades a las personas con discapacidad.	Existen rampas para facilitar el ingreso al inmueble a las personas con discapacidad.	La infraestructura del inmueble no permite realizar otras modificaciones mayores para dar facilidades a las personas con discapacidad.
Económicos	Estímulo Día de las Madres.	Apoyo económico a mujeres que son madres.	Refuerza el rol reproductivo de la mujer para ser acreedora a este estímulo.	Relativo únicamente si su cónyuge recibe este apoyo.	En la nómina centralizada no existe este estímulo en hombres para el Día de los Padres.	Apoyo económico a mujeres que son madres.	Refuerza roles reproductivos para ser acreedores de este estímulo.
	Permisos paternidad/maternidad.	Se otorga licencia de parentalidad.	Tiempo que resulta insuficiente en caso de madres convalcientes y lactando.	Se otorga un tiempo para atención de paternidad.	Tiempo otorgado insuficiente.	Tiempo para atención maternidad /paternidad.	El tiempo otorgado podría ser insuficiente.
	Cursos de especialización en mantenimiento, electricidad y afines.	N/A	Falta de inclusión de mujeres en oficios no tradicionales.	Se mantienen actualizados los conocimientos y habilidades del personal.	Hay poco seguimiento y actualización de los conocimientos adquiridos.	N/A	Falta de inclusión de mujeres en oficios no tradicionales.
	Falta de Oportunidades de promociones laborales.	N/A	A falta de oportunidades hay fugas de capital humano.	N/A	A falta de oportunidades hay fugas de capital humano.	N/A	A falta de oportunidades hay fugas de capital humano.
Sociales	Atención a la ciudadanía que acude al inmueble a realizar diligencias sin mayores restricciones.	Se brinda atención oportuna sin ningún tipo de discriminación.	N/A	Se brinda atención oportuna sin ningún tipo de discriminación.	N/A	Se brinda atención oportuna sin ningún tipo de discriminación.	N/A
	Atención otorgada a la ciudadanía que acude a los eventos públicos oficiales.	Se brinda atención oportuna sin ningún tipo de discriminación.	Falta de sensibilización en el trato, además de	Se brinda atención oportuna sin ningún tipo de discriminación.	N/A	Se brinda atención oportuna sin ningún tipo de discriminación.	Falta de sensibilización en el trato, además de



		tipo de discriminación.	posibilidad de lenguaje sexista para dirigirse a las mujeres ("mamita", "nena", "linda", etc.).	tipo de discriminación.		tipo de discriminación.	posibilidad de lenguaje discriminatorio y sexista para dirigirse a las personas.
Políticos	Implementación de lenguaje inclusivo en los eventos oficiales, así como contar con dos traductores de lenguaje de señas una maestra y un maestro de ceremonias.	Se maneja lenguaje incluyente.	Falta de incorporar la perspectiva de género y sensibilización para adopción y manejo adecuado de un lenguaje inclusivo.	Se maneja lenguaje incluyente.	Falta de educación y sensibilización para adopción y manejo adecuado de un lenguaje inclusivo.	Se maneja lenguaje incluyente.	Falta de educación y sensibilización para adopción y manejo adecuado de un lenguaje inclusivo.
	Sistema de precedencia que reconozca a las personas servidoras públicas sin distinción por sus usos y costumbres.	Área de oportunidad para que se recuerde a servidoras públicas que la asistencia a eventos y reuniones es con el servidor público y no con su conyugue.	Probabilidad de que en mesas de trabajo y de negociaciones oficiales asistan solo los hombres elegidos por usos y costumbres y no las mujeres legalmente elegidas.	N/A	Área de oportunidad para que se recuerde a servidoras públicas que la asistencia a eventos y reuniones es con el servidor público y no con su conyugue.	N/A	Probabilidad de que en mesas de trabajo y de negociaciones oficiales asistan solo los hombres elegidos por usos y costumbres y no las mujeres legalmente elegidas.



Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores contexto ²	de	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
			Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos								
Económicos								
Sociales								
Políticos								

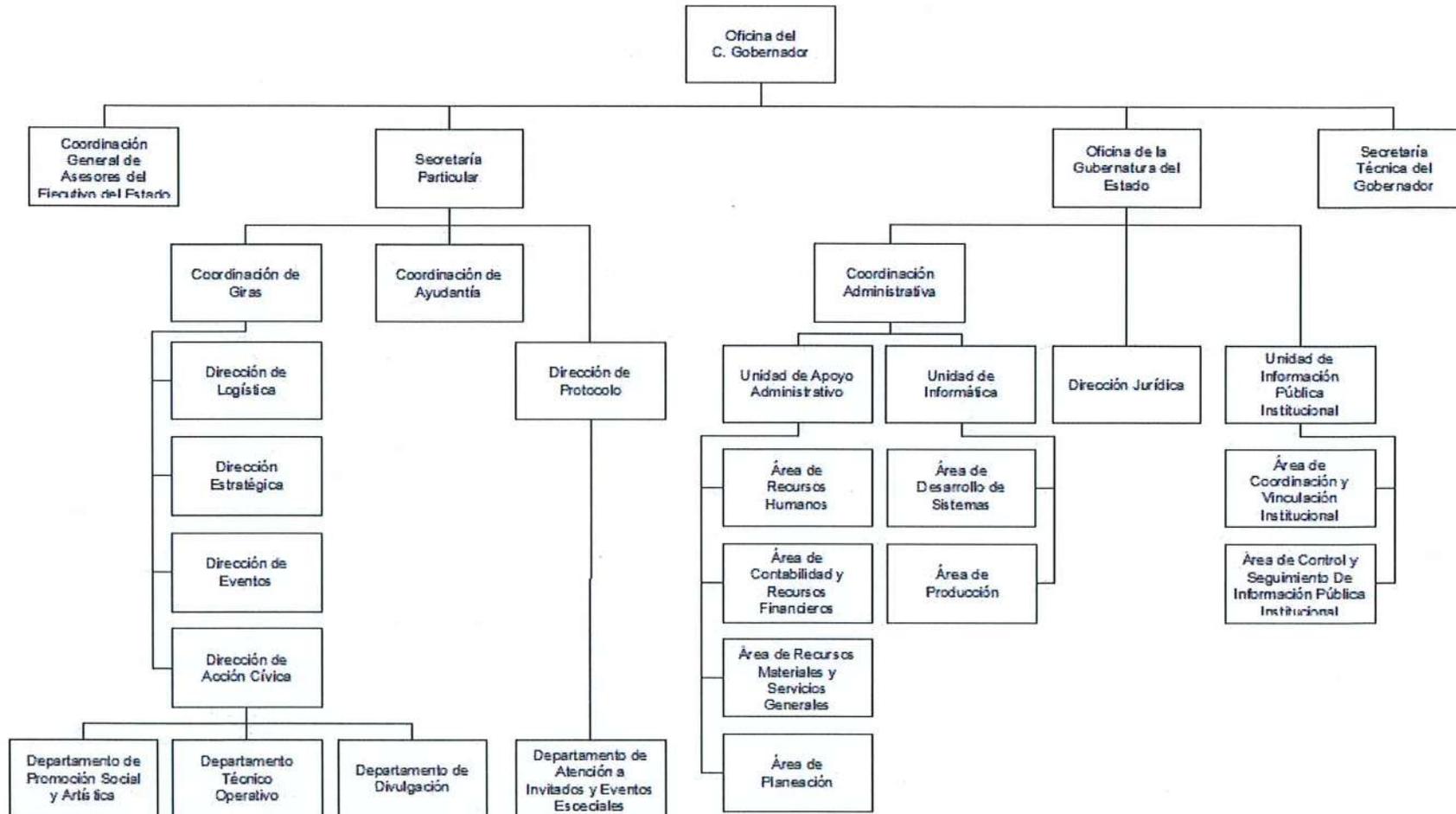
No Aplica



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

Ejercicio 2. Mapa social

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




Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendarios de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales	X	X
Planear las actividades de las instituciones	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos	X	X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	-	X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo	-	X
Control de los recursos financieros	X	X
Mantenimiento de las instalaciones	X	X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática	-	X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	-
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Integrar y revisar cuenta publica	X	X



Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener una buena reputación y conducta en su círculo social eclesiástico, familiar, escolar y laboral. 2. Se tiene la idea de que no puede, ni debe tener muchas parejas. 3. Se estigmatiza (en mayor grado que en el hombre) la soltería. 4. A determinada edad debe contraer nupcias, incluso en contra de su voluntad, para repetir roles reproductivos. 5. Se le estigmatiza si no es apta biológicamente o renuncia voluntariamente a la maternidad. 6. Se le estigmatiza si abandona sus deberes y obligaciones familiares. 7. Atención total del hogar, indistintamente si ella también trabaja y es proveedora de recursos. 8. Se le considera administradora de los recursos del hogar. 9. Se le asignan determinadas labores del hogar. 10. Se cree que es obligatorio pertenecer a una comunidad religiosa y es bien visto que lo sea como <i>madre de familia</i>. 11. Deberá cuidar su vestimenta, costumbres y uso de determinadas palabras. 12. Se cree que debe cuidar el horario de entradas y salidas de determinados lugares por ser mujer. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener una buena reputación y conducta en su círculo social eclesiástico, familiar, escolar y laboral. 2. Se tiene la idea de que puede tener muchas parejas, incluso de forma simultánea. 3. Se estigmatiza (en menor grado que en la mujer) la soltería. 4. Puede contraer nupcias en el momento que él desee o con quien él o sus familiares así convenga para repetición de roles reproductivos. 5. Se le estigmatiza si no es apto biológicamente para la paternidad. 6. Muchas veces no se le estigmatiza si abandona sus deberes y obligaciones familiares. 7. Atención al hogar como proveedor de recursos financieros y materiales. 8. Se le denomina jefe de familia y es corresponsable de administrar los recursos. 9. Se asignan determinadas labores del hogar. 10. Se cree que es opcional pertenecer a una comunidad religiosa, pero es bien visto que lo sea como <i>padre de familia</i>. 11. Se cree que puede vestirse sin restricciones y sin mayor cuidado de su conducta y lenguaje. 12. Es poca la preocupación por sus horarios de entradas y salidas a determinados lugares.



13. Se considera que su prioridad es la formación de una familia, incluso por encima de objetivos personales.

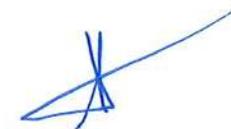
13. Se considera que su prioridad es la formación de una familia.

Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

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

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Roles productivos:		
Manejo de enseres domésticos y utensilios de cocina.	X	X
Habilidades para la jardinería.	X	X
Habilidades para la florería.	X	X
Conocimiento de gamas y paletas de colores y ambientación de espacios.	X	X
Servicios de atención, orientación y recepción de personas.	X	X
Servicios de diseño, arquitectura, ingeniería y actividades relacionadas.	X	X
Servicios de repartición de alimentos y bebidas preparados.	X	X
Servicios de decoración.	X	X
Servicios de cuidado a infantes, adultos mayores o personas con discapacidad.	X	
Servicios de cuidado especializado a enfermos.	X	X
Manejo de vehículos de transporte y/o determinadas maquinarias.		X
Conocimiento de partes, refacciones, aditivos e insumos automotrices y de maquinaria.		X
Servicios de traslado de personas mediante vehículos terrestres o aéreos.		X
Servicios de mantenimiento a bienes inmuebles (pintura, reparaciones, plomería y fontanería, electricidad, etc.).		X
Servicios de mantenimiento menor a bienes muebles.	X	X
Servicios de seguridad pública.	X	X
Servicios de mantenimiento a bienes muebles (maquinaria y vehículos)		X
Servicios bancarios y financieros.	X	X
Servicios de repartición de correspondencia.		X
Servicios de carga y descarga.		X
Servicios de seguridad y traslado de valores.		X
Servicios suministro y entrega de hidrocarburos.		X
Servicios de mantenimiento a las vías y mobiliario público urbano.		X
Servicios de limpieza y recolección de basura en las calles.	X	X
Agricultura (trabajo de campo).		X
Agricultura (servicios de administración, compra-venta)	X	X
Ganadería (trabajo de campo)		X
Ganadería (servicios de administración, compra-venta)	X	X
Servicios de apoyo doméstico.	X	
Servicios de vigilancia.		X

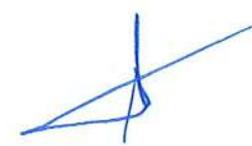


Servicios profesionales especializados (médicos, ingenieros, arquitectos, licenciaturas, químicos, etc.).	X	X
Servicios que emanan de cargos públicos (empleados, funcionarios, altos funcionarios)	X	X
Servicios que emanan de cargos públicos (elección popular)	X	X
Servicios que derivan de expresiones artísticas	X	X

Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

En equipo se analiza los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otros. **Marca con una X quién hace qué**

Actividades	Mujeres	Hombres
Roles reproductivos:		
Trabajo productivo:		
Trabajo doméstico (lavado, planchado, aseo, compras de enseres y suministros del hogar).	X	
Atención a las necesidades domésticas	X	
Trabajo de jardinería.	X	
Trabajo de preparación de alimentos.	X	X
Trabajo de administración de insumos del hogar.	X	
Empleo.	X	X
Trabajo reproductivo:		
Embarazo, gestación y lactancia.	X	
Reproducción social:		
Mantenimiento de la casa (pintura, plomería y fontanería, electricidad, remodelaciones, reparaciones, mantenimiento de muebles, etc.).		X
Educación y formación de hijos.	X	X
Alimentación de la familia.	X	
Proveedor de recursos para la familia.	X	X
Liderazgo en el cumplimiento de cánones religiosos.	X	
Liderazgo en el cumplimiento de cánones sociales.	X	
Atención y seguimiento a las tareas y obligaciones escolares de los hijos.	X	
Atención y seguimiento a las actividades de educación adicional, esparcimiento y diversión de los hijos.	X	X
Atención y seguimiento al cuidado de adultos mayores y personas enfermas que pudieran permanecer en el hogar.	X	



Asignación de otras labores que puedan designarse por no contar con una "obligación laboral".	X	
---	---	--



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

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicios sanitarios con instalaciones en buen estado.	X	X	X	X	Atención a necesidades básicas	Atención a necesidades básicas	Es común que a las mujeres se les asigne trabajos en esta área, pero se comparte el control con	En este caso un hombre lleva las riendas de esta área
Suficiencia de mobiliario y equipo de oficina.	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Se comparte el control con el jefe de Informática	Se comparte el control con la jefa de Recursos Materiales
Suficiencia de materiales y útiles de oficina.	X	X	X		Herramientas de trabajo	Herramientas de trabajo	El control lo lleva la jefa de RRMM	El jefe de Informática controla algunos de los recursos que tengan que ver con su área
Suficiencia de equipos y bienes informáticos.	X	X	X	X	Herramientas de trabajo	Herramientas de trabajo	Se comparte el control con el jefe de Informática	Se comparte el control con la jefa de Recursos Materiales
Suficiencia de vehículos oficiales para desempeño de funciones oficiales.	X	X	X		Flotilla como apoyo a la realización de actividades fuera del inmueble	Flota como apoyo a la realización de actividades fuera del inmueble	Los hombres normalmente tienen el control de los vehículos oficiales, sin embargo, no es el caso de Gobernatura	En este aspecto, el control no lo lleva un hombre
Botiquín de urgencias médicas.	X	X	X	X	Atención a primeros auxilios	Atención a primeros auxilios	Todas las áreas cuentan con su botiquín, por lo que	Todas las áreas cuentan con su botiquín, por lo que

³ Puntuación:

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

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

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



							tienen el control hombres y mujeres	tienen el control hombres y mujeres
Estímulo Día de las Madres.	X		X	X	Estímulo económico	Los hombres no cuentan con un estímulo equivalente	La jefa del departamento de Recursos Humanos tiene el control de la lista de madres dentro de Gobernatura	El Secretario de Hacienda tiene el control del recurso que le manda a RRHH
Permisos paternidad/maternidad.	X	X	X	X	Permiso	Permiso	La jefa del departamento de RRHH se encarga de otorgar los permisos	No hay una tendencia a tener el puesto de jefe o jefa de RRHH hacia mujer u hombre
Asignación de comisiones laborales fuera del lugar de adscripción.	X	X	X	X	Comisiones laborales	Comisiones laborales	Tanto a mujeres como a hombres se les asigna comisiones laborales fuera de las instalaciones de Gobernatura	Tanto a mujeres como a hombres se les asigna comisiones laborales fuera de las instalaciones de Gobernatura
Cursos de especialización	X	X	X	X	Cursos para actualizar habilidades	Cursos para actualizar habilidades	Tanto mujeres como hombres son constantemente actualizados en las áreas de su expertis	Tanto mujeres como hombres son constantemente actualizados en las áreas de su expertis
Oportunidades de promociones laborales.	X	X	X	X	Todos tienen oportunidad de promociones laborales sin distinción alguna	Todos tienen oportunidad de promociones laborales sin distinción alguna	Desafortunadamente las oportunidades de promoción laboral se ven afectadas por la limitación de plazas	Desafortunadamente las oportunidades de promoción laboral se ven afectadas por la limitación de plazas



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

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

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	No Aplica							

⁴ Favor de justificar porque no aplica el análisis de género



Reflexionemos:

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

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

R: Se ha detectado que si bien la igualdad de oportunidades es relativamente similar en ambos géneros, la idea es crear una cultura de igualdad, respeto y armonía en los empleados, una deconstrucción de patrones que se han consolidado por usos y costumbres, a la fecha, ya obsoletos. Por tanto se debe reforzar la conciencia sobre la igualdad y erradicación de patrones que no benefician a la mujer.

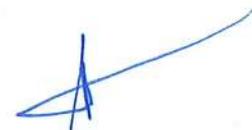
¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?

R: En el núcleo familiar afecta en proporciones mayores a la mujer, por cargar con el peso de la atención a los menores, al resto de la familia y, en ocasiones, a miembros de la familia con algún padecimiento o enfermedad; podríamos decir que relativamente sí, en el caso de usos y permisos para atención de la familia y hogar, se enfoca mayormente en el sector de mujeres, por una cuestión de "costumbre" de que el rol de administradora del hogar es la mujer, y en muchos casos mujer que es empleada. Aunque en una menor proporción y de una forma probablemente diferente, esto también afecta a los hombres.

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

R: Los financieros, principalmente en quienes conforman una familia y hay varios dependientes económicos. Igualmente, aquellas parejas que han coordinado sus tiempos laborales para dar lugar a los quehaceres del hogar, podrían encontrar que las disponibilidades de tiempo son un problema en común.

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



R: Las mujeres no identifican cuando son víctimas de acoso o violencia y los hombres no identifican lo que está bien y mal en el trato hacia compañeras de trabajo o ciudadanos que asisten a Gobernatura. Si bien la problemática es reforzar la sensibilización en cuanto al respeto y la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Gobernatura; los efectos al momento se han manifestado en casos de permisos y ausencias laborales mediante vacaciones, para atención de la familia y hogar, y esto se enfoca mayormente en el sector de mujeres, por una cuestión de “costumbre” de que el rol de administradora del hogar es la mujer y en varios casos mujer que es empleada. Cosa distinta al grupo de hombres. No así en el caso de la distribución de los roles de guardia, en donde se da prioridad de un menor número de días y horas de guardia a la semana, al grupo de mujeres, contrario a lo que se aplica con los hombres.

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

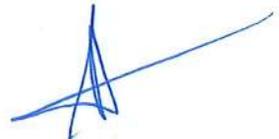
R: Se fomenta la cultura de normalización de machismos, micromachismos y desigualdad, esto por la ignorancia de actitudes y acciones con falta de perspectiva de género.

El respeto por igual se debe a hombres y mujeres, en este caso, los indicadores señalan que un gran porcentaje de quejas por faltas de respeto y violencia, es de mujeres hacia hombres, si bien no se tiene documentado caso alguno así en el organismo, es un problema existente en todos lados; nuestra contribución es concientizar tanto a mujeres como a hombres, sobre la existencia y al convivencia social, laboral, familiar y demás; en un amplio marco de respeto y armonía.

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

R: Mientras no se trabaje en sensibilizar sobre la igualdad y respeto entre hombres y mujeres, así como algunas estrategias que pudieran contribuir a la erradicación de la violencia, las brechas de género incrementarán.

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



R: Desigualdad de oportunidades laborales, discriminación por elección de estilos de vida distintos a los estereotipados. Se busca deconstruir el patrón de la mujer administradora del hogar y empleada; así como del hombre proveedor de recursos al hogar. No contribuir a una concientización y reforzamiento a erradicación de costumbres ya en desuso, mantendría estas brechas de desventaja en la asignación de labores y de trabajo tanto doméstico, como profesional.

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

R: No se detecta, desde esta perspectiva, más interés que el mantener viejas costumbres de inequidad y desventaja de un género hacia otro, en donde el hombre se puede beneficiar de las desventajas de la mujer, como la mujer se puede aprovechar de las “obligaciones” impuestas por la sociedad a los hombres.

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

R: La falta de capacitación en temas de género y no inclusión de la mujer en trabajos como eléctrico o en mantenimiento.

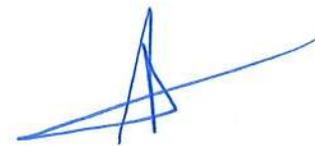
¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución?

R: Empezaremos con una estrategia de reforzamiento sobre la concientización en materia de derechos humanos (hombres y mujeres), tipos de violencia y formas de erradicarlas, protocolos de acción y atención y respuesta, inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo cotidiano de las actividades, conocimiento de marcos normativos en las materias, órganos de apoyo y sanciones.

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

R: Observar que exista en todo momento una equidad, paridad e igualdad de género.

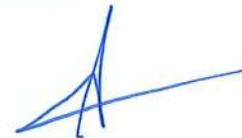
¿Qué beneficios se tendrá a corto, mediano y largo plazo al disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres?



R: *Corto plazo*: lograr que las y los trabajadores conozcan sobre el tema y sus repercusiones; *mediano plazo*: frenar, de alguna manera, cualquier intento de algún tipo de violencia o acoso que pudiera estar gestándose en el núcleo laboral del organismo; *largo plazo*: crear un cambio estructural en la conciencia y comportamiento de los individuos y que este forme parte de una sociedad que ha evolucionado.

Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

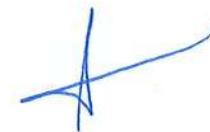
En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<p>En la línea estratégica para la coordinación de actividades del gabinete legal y ampliado se encuentra a cargo de la Secretaria Técnica del Gobernador. Asimismo, diversas actividades que forman parte de este programa y que contribuyen a sus logros, están a cargo de mujeres cuyos perfiles profesionales y sus diversas aptitudes, permiten su desempeño en puestos relacionados con la asesoría y seguimiento de asuntos oficiales.</p> <p>De igual forma, la línea estratégica relacionada con la seguridad y ayudantía al Ejecutivo Estatal se encuentra bajo el liderazgo de una mujer, cuyo desempeño profesional ha brindado resultados eficientes para el cumplimiento de objetivos institucionales. El cuerpo de seguridad de la ayudantía, cuenta con un número relevante de mujeres en sus filas.</p> <p>Las líneas estratégicas para la administración de los recursos que proveen de medios necesarios para el cumplimiento de logros instruccionales, se encuentran bajo el liderazgo de mujeres; destacable el desempeño de sus perfiles en áreas como la Oficina de la Gobernatura del Estado, Coordinación Administrativa y áreas como recursos humanos y recursos materiales.</p>	<p>La línea estratégica para la coordinación de actividades de la agenda del Ejecutivo Estatal se encuentra a cargo de un Secretario Particular. Otras actividades vinculadas a dicha agenda, como la dirección de protocolo y la coordinación de giras, recaen en el liderazgo de hombres; la parte operativa (<i>montajes y desmontajes de templetes, carga y descarga de equipos, vallas metálicas y equipo para el acondicionamiento de espacios para las giras y eventos</i>), recae en la mayoría en hombres. La poca apertura a la contratación y paridad de ocupación en estas actividades, obedecen, a factores jurídico-administrativos, toda vez que estas personas han creado antigüedad sustancial que permite la continuidad de su ocupación en las plazas nominales.</p> <p>De igual forma, la línea estratégica relacionada con la seguridad y ayudantía al Ejecutivo Estatal cuenta con un número sustancial de hombres como elementos de seguridad en el desarrollo de actividades.</p> <p>La línea estratégica para la administración de los recursos materiales, técnicos y financieros para el cumplimiento de logros instruccionales, se encuentran bajo el liderazgo de hombres; destacable el desempeño de sus perfiles en áreas como la Dirección Jurídica, Unidad de Transparencia, Unidad de Informática, Planeación y Contabilidad.</p>



<p>Asimismo, hay participación de un número importante de mujeres en el sector del seguimiento a asuntos interinstitucionales de la agenda de trabajo oficial del Ejecutivo Estatal.</p> <p>La parte técnica operativa (mantenimiento, limpieza, cocina, logística y apoyo administrativo) se comparte con hombres de forma compensada.</p>	<p>Asimismo, hay participación de un número importante de hombres en el sector de mantenimiento al inmueble, vigilancia, mantenimiento, limpieza y choferes.</p>
---	--

Desarrollo de Plan de Trabajo

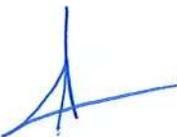
1.	Nombre del proyecto	Promover acciones que contribuyan a una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la institución.
2.	Unidad responsable	Coordinación Administrativa
3.	Programa/s presupuestario/s	089 Programa Operativo Gubernamental
4.	Objetivo de Desarrollo Sostenible	<p>Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas</p> <p>Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p>
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024		
3.	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 1	Gobierno Eficaz y Honesto
	Tema 1.1	Política y gobierno.
	Política Pública 1.1.01	Gobernabilidad y gobernanza
	Programa sectorial: A	Política y Gobierno
	Estrategia.1.1.01.01 03	Fortalecer la gobernabilidad
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
4.	Objetivos prioritarios	<i>1.- Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.</i>



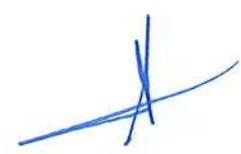
		<p>2.- Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado</p> <p>4.- Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>5.- Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes</p>
5	Ejes estratégicos	<p>1.2 Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.</p> <p>2.2 Impulsar acciones para transformar las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados, así como conciliar las responsabilidades entre las personas, las familias, el estado y la comunidad</p> <p>2.3 Difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar para avanzar en su reconocimiento</p> <p>4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres</p> <p>4.2 Fortalecer acciones de incidencia para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que fomenten una cultura libre de violencia y discriminación para las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>5.1 Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres</p> <p>5.2 Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puesto de confianza de la administración pública</p>
6	Líneas de acción	<p>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.</p> <p>2.2.8 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015</p> <p>2.2.9 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Estatal</p> <p>2.3.1 Difundir campañas de comunicación social que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los</p>



	<p><i>hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género e interculturalidad.</i></p>
	<p><i>2.3.6 Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de género e interculturalidad.</i></p>
	<p><i>4.1.6 Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en toda Administración Pública Estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres</i></p>
	<p><i>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</i></p>
	<p><i>4.2.7 Impulsar la difusión de imágenes positivas de mujeres indígenas, rurales, afromexicanas, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en los medios de comunicación públicos y privados y digitales que promueven una cultura libre de discriminación.</i></p>
	<p><i>4.2.12 Establecer que todas las campañas permanentes de información del gobierno del Estado, estén diseñados en formatos y contenidos de inclusión social para la diversidad humana como mujeres indígenas, con discapacidad, adolescentes, adultas mayores, niñas y niños, etc. Y basado en la Convención de las personas con discapacidad, así mismo, se aplique la interseccionalidad y la perspectiva de género, a fin de garantizar la aplicación de las personas como sujetas de derechos, no violencia y discriminación.</i></p>
	<p><i>5.1.5 Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Estatal</i></p>
	<p><i>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.</i></p>
	<p><i>5.2.6 Promover la inclusión de mujeres indígenas y afromexicanas en cargos de la Administración Pública, en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.</i></p>



	<p><i>5.2.7 Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamentos y en puesto de confianza de la Administración Pública Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática</i></p>
--	---



Propósito institucional: Contribuir mediante acciones de sensibilización, fomento de un cambio de conductas y promoción de diversos mecanismos interinstitucionales en los servidores públicos de la gobernatura, a fin de disminuir brechas de discriminación y violencia hacia las mujeres, comunidad de grupos diversos y con grado de vulnerabilidad.

Descripción del proyecto: Acciones encaminadas para la formación y difusión de información institucional que contribuya a generar una igualdad sustantiva entre los hombres y mujeres de la Gobernatura.

Objetivo: Contribuir a sensibilizar a los altos funcionarios, mandos medios y demás empleados de la Gobernatura en materia de respeto, equidad e igualdad entre los géneros, a fin de identificar y erradicar tipos de violencias hacia las mujeres y demás grupos con grado de vulnerabilidad.

E1. Personas no capacitadas, ni aptas para un desempeño institucional con un enfoque de género

E2. Actos de discriminación y otros tipos y formas de violencias hacia el género femenino, masculino y demás grupos de personas en vulnerabilidad.

E3. Órgano de apoyo que no desempeña funciones alineadas a un enfoque de respeto e igualdad en materia de derechos humanos.

Efectos

El personal de Gobernatura presenta desactualización institucional en materia de igualdad de género.

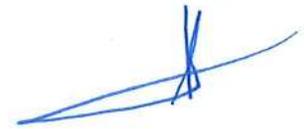
Problema

C1. Falta de enfoque de género en el quehacer institucional

C2. Falta de una comunicación institucional sensible en materia de respeto e igualdad de género.

C3. Falta de cultura institucional en materia de igualdad y equidad de género, así como de derechos humanos.

Causas



Árbol de objetivos

F1. El personal de la Gobernatura cuenta con más conocimientos en temas de igualdad de género, no discriminación, ética y respeto

F2. Se genera un cambio en las actitudes, formas de actuar e interés en temas vinculados a la perspectiva de género

F3. Se desempeñan funciones con una perspectiva de género y sin desigualdades

Fines

El personal de Gobernatura presenta actualización institucional en materia de igualdad de género.

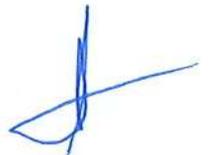
Objetivo

M1. Tiene lugar un enfoque de género en el quehacer institucional.

M2. Existe comunicación institucional sensible en materia de respeto, equidad e igualdad de género.

M3. Órgano de apoyo que cuenta con cultura institucional en materia de igualdad y equidad de género, así como de derechos humanos.

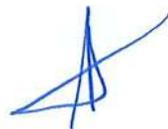
Medios



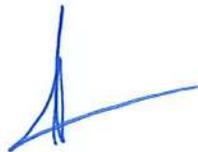
Matriz de indicadores

No. Objetivo	Objetivo institucional
110101	Garantizar la estabilidad política y social.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicadores	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir institucionalmente a reducir brechas de desigualdad en materia de igualdad de género mediante acciones para difusión de información y formación.	Porcentaje alcanzado de acciones institucionales para contribuir a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad Chiapaneca.	Número de acciones realizadas / Total de acciones programadas	(4 /4)*100	100.00	Estratégico / Eficacia	Acción	Documentación interna	Las acciones emprendidas contribuirán a reducir índices de violencia y discriminación.
Propósito	Servidores públicos de la Gobernatura continúan siendo sensibilizados en materia de ética, equidad, respeto a derechos humanos e igualdad de género.	Porcentaje alcanzado del personal de Gobernatura fortalecido en sus conocimientos	Número de personas fortalecidas / Total de personas programadas	(42 /42) *100	100.00	Estratégico / Eficacia	Persona	Constancias	Las personas servidoras públicas de la Gobernatura aplican los conocimientos adquiridos
Componente	Acciones de fortalecimiento en materia de igualdad de Género realizadas	Porcentaje alcanzado de acciones que contribuyan a la igualdad de género en la institución.	Número acciones institucionales realizadas / Total de acciones institucionales programadas	(2/2) *100	100.00	Gestión / Eficacia	Acción	Informe de logros	Las acciones institucionales encaminadas son de interés y aprovechamiento en los servidores públicos al interior de la Gobernatura.

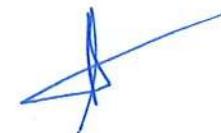


Actividades	Realización de capacitación para la sensibilización en materia de igualdad de Género.	Porcentaje de capacitación en materia de igualdad de Género.	Número de capacitación realizadas/Total de capacitación programadas	$(3/3) * 100$	100.00	Gestión / Eficacia	Capacitación	Constancia Lista de asistencia Memoria Fotografía	La oferta de cursos, el interés de participación y las medidas sanitarias propician un mayor número de asistentes.
	Realización de Difusión de información institucional para sensibilización y reeducación en materia de igualdad de género	Porcentaje de difusión institucional en materia de igualdad de género	Número de difusión de información en materia de igualdad realizada/ Total de difusión de información en materia de igualdad programada	$(1/1) * 100$	100.00	Gestión / Eficacia	Difusión	Memorias fotográficas Informe de impacto	El personal de la Gubernatura tendrá el acercamiento institucional a fuentes especializadas que propicien una nueva perspectiva en materia de igualdad y respeto entre hombres y mujeres.



Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ⁵	Descripción cualitativa Núm./Denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
1	1	Fin	<i>Porcentaje alcanzado de acciones institucionales para contribuir a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad Chiapaneca</i>	<i>Número de acciones realizadas</i>	4.00	0.00	0.00	0.00	4.00	4.00
				<i>Total de acciones programadas</i>	4.00	0.00	0.00	0.00	4.00	4.00
1	1	Propósito	<i>Porcentaje alcanzado del personal de Gobernatura fortalecido en sus conocimientos</i>	<i>Número de personas fortalecidas</i>	42.00	0.00	0.00	0.00	0.00	42.00
				<i>Total de personas programadas</i>	42.00	0.00	0.00	0.00	0.00	42.00
1	1	Componente	<i>Porcentaje alcanzado de acciones que contribuyan a la igualdad de género en la institución.</i>	<i>Número acciones institucionales realizadas</i>	2.00	0.00	0.00	1.00	1.00	2.00
				<i>Total de acciones institucionales programadas</i>	2.00	0.00	0.00	1.00	1.00	2.00
1	1	Actividad	<i>Porcentaje de capacitación en materia de igualdad de Género.</i>	<i>Número de capacitación realizadas</i>	3	0.00	0.00	1.00	3.00	3.00
				<i>Total de capacitación programada</i>	3	0.00	0.00	1.00	3.00	3.00
	2		<i>Porcentaje de difusión institucional en materia de igualdad de género</i>	<i>Número de difusión de información en materia de igualdad realizada</i>	1	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00
				<i>Total de difusión de información en materia de igualdad programada</i>	1	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00



Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor Público	42	Fem.	15	15	0.00	15	0.00	0.00	0.00	0.00	15	0.00
		Masc.	27	27	0.00	27	0.00	0.00	0.00	0.00	27	0.00

Actividad que determina la o el beneficiario. *Cursos de sensibilización en materia de igualdad de género impartidos al personal de la Gobernatura.*

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidor Público	42	Fem.	15	15	0.00	15	0.00	0.00	0.00	0.00	15	0.00
		Masc.	27	27	0.00	27	0.00	0.00	0.00	0.00	27	0.00

