



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE CHIAPAS.

Introducción

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chiapas es un Tribunal en Materia de Derecho del Trabajo, subordinado a la Secretaría de Economía y del Trabajo, cuya competencia jurisdiccional deriva del artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, a la cual le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Para cumplir con nuestra obligación de impartir justicia, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuenta con 4 Juntas Especiales, Junta Especial Número Uno con residencia en Tuxtla Gutiérrez, Junta Especial Número Dos con residencia en Tapachula, Junta Especial Número Tres con residencia en Tuxtla Gutiérrez, Junta Especial Número Cuatro con residencia en Tonalá; y se encuentran integradas por un Presidente, un Representante de los Trabajadores, un Representante de los Patrones y un Secretario General de Acuerdos, Actuarios, Secretarios Auxiliares y demás Personal Jurídico y Administrativo que se requiera y permita el presupuesto, teniendo como finalidad poner al alcance de la ciudadanía los medios necesarios para la defensa y protección de sus intereses.

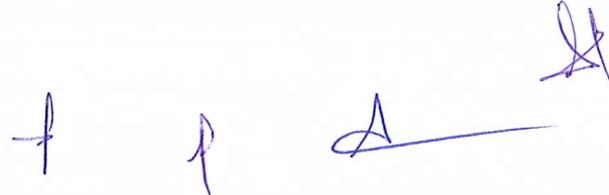
En observancia a lo establecido en el numeral 19 de los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal; para la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos, programas, acciones y políticas públicas y acelerar el cambio hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se crea la Unidad de Igualdad de Género de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas, elaborándose el Plan de Trabajo que a continuación se desarrolla.

Misión

Resolver con plena autonomía e independencia los conflictos laborales que se susciten dentro de la competencia territorial del Estado de Chiapas, a través de la conciliación de las partes en conflicto y haciendo uso del arbitraje que le confiere la Ley Federal del Trabajo a este Tribunal del Trabajo, garantizando con ello el acceso a la justicia de una manera pronta y expedita tal como lo establece nuestra carta magna dentro de un marco de trato digno, logrando de esta manera la defensa de los derechos tanto de la clase obrera como patronal de la ciudadanía chiapaneca.

Visión

Ser un Tribunal Laboral que se distinga por su ardua labor en materia de trabajo, con apoyo de su personal altamente capacitado, encargados de dirimir toda clase de controversias suscitadas entre la parte trabajadora y patronal. Sirviendo como pilares de la impartición de justicia con base a los principios de legalidad, inmediatez y prontitud.



2

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 LGBT+ | |
|-----------------------------------|--|--------------------|---|--------------------|---|----------------------------|---|
| | | Positivo | Negativo | Positivo | Negativo | Positivo | Negativo |
| Físicos | Instalaciones con espacios reducidos. | Ninguno | Riesgos de la salud derivado de la pandemia. Faltas de salidas de emergencia. | Ninguno | Riesgos de la salud derivado de la pandemia. Faltas de salidas de emergencia. | Ninguno | Riesgos de la salud derivado de la pandemia. Faltas de salidas de emergencia. |
| | Equipos informáticos obsoletos | Ninguno | Demora en las audiencias y tramites de mesa. | Ninguno | Demora en las audiencias y tramites de mesa. | Ninguno | Demora en las audiencias y tramites de mesa. |
| | Internet limitado por pocos megas | Ninguno | Retraso en el envío de información, resoluciones y demás trámites. | Ninguno | Retraso en el envío de información, resoluciones y demás trámites. | Ninguno | Retraso en el envío de información, resoluciones y demás trámites. |
| | Poco personal y falta de capacitación | Ninguno | Deficiencias en las actuaciones. | Ninguno | Deficiencias en las actuaciones. | Ninguno | Deficiencias en las actuaciones. |
| Económicos | Falta de presupuesto, derivado del decreto de austeridad | Ninguno | Retraso en los trámites y audiencias | Ninguno | Retraso en los trámites y audiencias | Ninguno | Retraso en los trámites y audiencias |

f l A H



GOBIERNO DEL
ESTADO DE CHIAPAS



INSTITUTO
DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE
ESTADO DE CHIAPAS

| | | | | | | | |
|------------------|---|---------|--------------------------------|---------|--------------------------------|---------|--------------------------------|
| Sociales | La calidad de vida de la población se ve afectada por la falta de una justicia pronta y expedita. | Ninguno | Demora en las resoluciones | Ninguno | Demora en las resoluciones | Ninguno | Demora en las resoluciones |
| Políticos | Mala percepción institucional | Ninguno | Falta de confianza del usuario | Ninguno | Falta de confianza del usuario | Ninguno | Falta de confianza del usuario |

7 1 2 3 4



Ejercicio 1.2 Análisis de Aplicación de Proyectos con Mujeres y Hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de
contexto²

Acciones

Efectos en Mujeres

Efectos en Hombres

Efectos en población
LGBTTT+

Positivo

Negativo

Positivo

Negativo

Positivo

Negativo

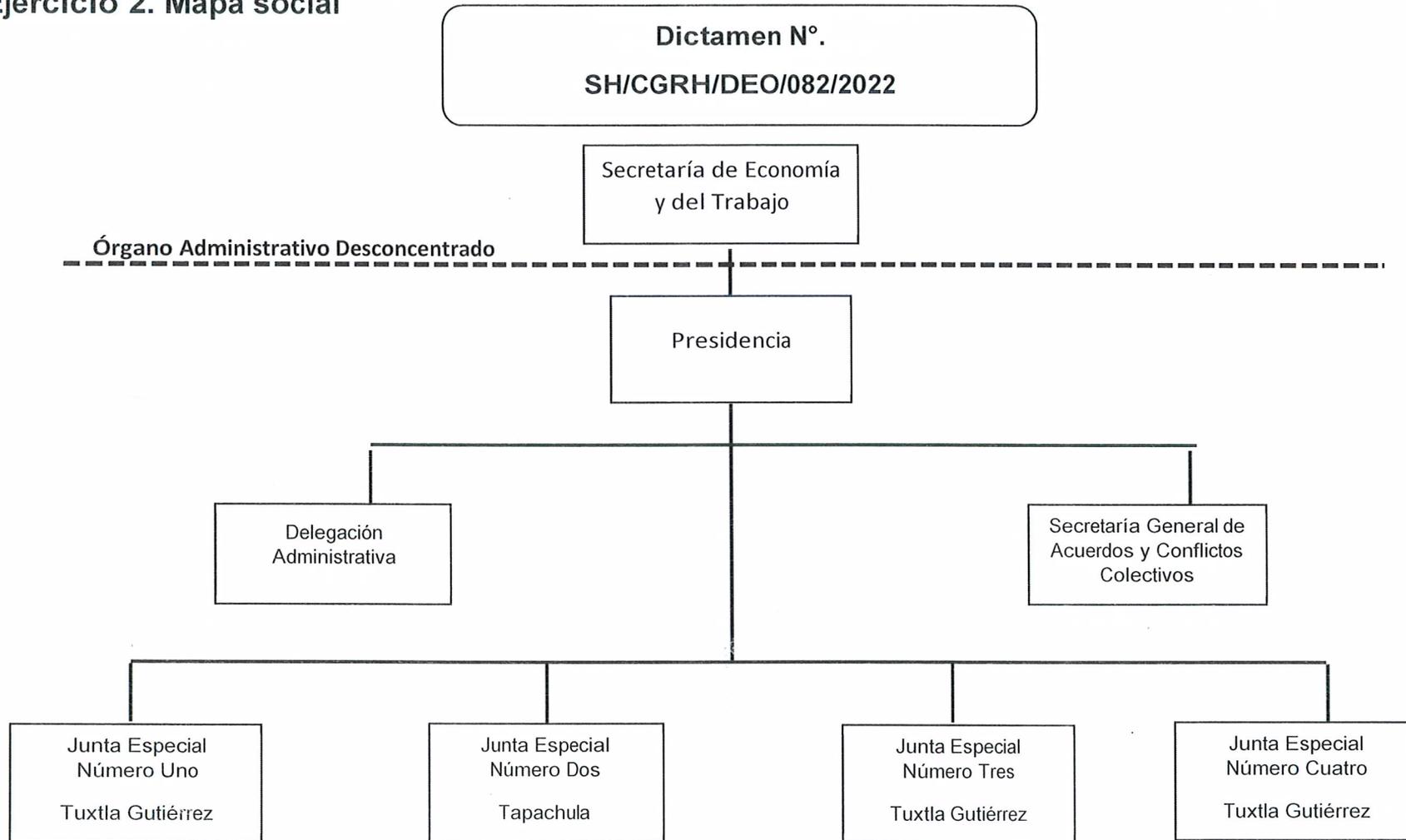
N/A

En virtud de que la población beneficiada en la programación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas, son los propios servidores públicos, pues el objeto de la Junta Local es dirimir toda clase de controversias laborales suscitadas entre la parte trabajadora y patronal.

Handwritten signature and initials in blue ink.



Ejercicio 2. Mapa social



Handwritten signatures and the number 6.

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 | |
| Planear los calendario de ejecución de gastos | X | |
| Vigilancia y seguridad de las institucionales | X | X |
| Planear las actividades de las institución | | X |
| Seguimiento y mantenimiento de vehículos | | X |
| Lavado de trastes de oficinas | X | |
| Organizar documentos | X | X |
| Sacar copias | X | X |
| Recepción de documentos | X | X |
| En eventos institucionales responsable de listas de asistencia | X | |
| Confirmación de asistencia a eventos | | X |
| Traslado de materiales | X | |
| Conducción de eventos | X | X |
| Mantenimientos de equipos de computo | X | X |
| Control de los recursos financieros | X | |
| Seguimiento y control de mobiliario | X | |
| Mantenimiento de luz y agua de las instituciones | | X |
| Pago y control de nominas | | X |
| Control de sistemas de informática | X | |
| Recepción de correspondencia | X | |
| Atención telefónica | | X |
| Control de bienes materiales | X | |
| Asistentes particulares | | X |
| Asesor | | X |
| Ordenar archivos | X | X |
| Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia | X | X |

Handwritten signatures in blue ink.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE CHIAPAS



INSTITUTO
DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

| | | |
|--|---|---|
| Distribución de materiales de oficina | X | |
| Atención a los asuntos jurídicos | X | |
| Comité de adquisiciones | X | |
| Control de recursos financieros | X | |
| Control y asignación de presupuestos públicos | X | |
| Decisiones en el subcomité sectorial | | X |
| Integrar y revisar cuenta publica | X | |
| Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel | X | X |
| Otras | X | X |

f A 1 d



Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:

- Crianza de los hijos.
- Elaboración de alimentos
 - Cuidado del hogar
- Limpieza del hogar (barrer, trapear, sacudir, lavar, planchar, etc.)
 - Jugar con muñecas
- Vestir de ciertos colores (rosa).

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:

- Trabajar para el sustento del hogar
 - Mantenimiento del hogar
 - Jugar futbol, carros.
 - Vestir con pantalones
 - Conducir los vehículos.

f A f d

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 |
| Baños públicos | X | X | X | X | Salud y bienestar | Salud y bienestar | No se cuenta con muchas mujeres que tengan la facultad para permitir el acceso a los baños. | Los hombres que tienen la facultad, toman la decisión con perspectiva de género. |
| Sala de espera | X | x | x | x | Eficacia en las labores | Eficacia en las labores | Se cuentan con mujeres que toman la decisión para el acceso a la sala de espera | Se cuentan con hombres que toman la decisión para el acceso a la sala de espera |
| Computadoras e impresoras | X | X | X | X | Herramienta de trabajo | Herramienta de trabajo | No tiene facultad de toma de decisión. | No tiene facultad de toma de decisión. |
| Vehículos Institucionales | | X | | X | No tiene Acceso | Traslado a diversos lados para cumplir con el trabajo | No ejercen control | Están mejor entrenados para el manejo |

(Handwritten signatures in blue ink)



| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------------------------|---|--------------------|-------------------------|
| Vales de gasolina | | X | | X | No tiene Acceso | Poder trasladarse a realizar sus trabajos | No ejercen control | Por la toma de decisión |
| Material y Útiles de oficina, toners, hojas blancas y hojas stock | X | X | X | X | Eficacia en las labores | Eficacia en las labores | Mejores resultados | Mejores resultados |
| Mobiliario (sillas, escritorio) | X | X | X | X | Comodidad en el trabajo | Comodidad en el trabajo | Mejores resultados | Mejores resultados |
| Insumos de limpieza (jabón para trastes, jabón para manos, sanitas, papel higiénico) | X | X | X | X | Higiene y salud | Higiene y salud | Control de sanidad | Control de sanidad |

4 2 1 2



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 | | Mujeres | Acceso | | Control | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| | N/A | | | | | | | | |
| | <p>En virtud de que la población beneficiada en la programación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas, son los propios servidores públicos, pues el objeto de la Junta Local es dirimir toda clase de controversias laborales suscitadas entre la parte trabajadora y patronal.</p> | | | | | | | | |

[Handwritten signatures]

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?

Si

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

A hombres y mujeres

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Al contar solamente con un vehículo tiene que ser compartido, al igual que los vales de combustible.

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

Si

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

Afecta a las mujeres porque son temerosas para conducir el vehículo y en ocasiones están a expensas de que otra persona las lleve.

En los hombres afecta que ocupan de su tiempo para realizar actividades que no les compete.

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

Si

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

Desigualdad económica y social



¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?
Más vehículos o alguna persona que conduzca la unidad.

¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género?
Permitir que un compañero tenga que llevar a la compañera a realizar sus funciones dejando de un lado las propias.

¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución?
Continuar con la gestión de ampliación para poder adquirir más vehículos y combustible.

¿Qué cambios se deberán implementar en la estructura organizacional de la institución?
Incorporar a la estructura orgánica la Unidad de Igualdad de Género.

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

A corto plazo capacitación sobre la materia.

A mediano plazo implementar el lenguaje incluyente en las actividades.

A largo plazo disminuir la desigualdad y la violencia de género.

4 1 1 1



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

- Lavar los trastes de la oficina
- Limpiar el área de trabajo
- Recibir la correspondencia
- Servir el Coffee break y acomodar a las personas en los eventos

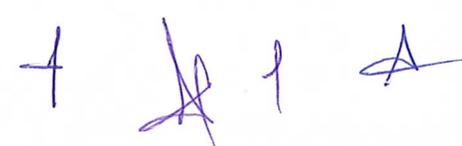
En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.

- Asignación del vehículo
- Realizar algún tipo de mantenimiento
- Puesto de mando

Handwritten signatures in blue ink.

Desarrollo de Plan de Trabajo

| | | |
|----|--|--|
| 1. | Nombre del proyecto | Impartición de Justicia Laboral, Cumplimiento y Aplicación de la Ley. |
| 2 | Unidad responsable | Unidad Enlace de Igualdad de Género de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje |
| 3 | Programa/s presupuestario/s | 030 Programa de Justicia Social Objetivo 05: Igualdad de Géneros |
| 4 | Objetivo de desarrollo sostenible | Objetivo 08: Trabajo Decente y crecimiento económico. Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024 Igualdad de género |
| | Política Transversal | |
| 3 | Eje 1 | Gobierno Eficaz y Honesto |
| | Tema 1.1 | Política y Gobierno |
| | Política Pública 2.1.2 | Gobernabilidad y Gobernanza |
| | Estrategia. 1.1.1.5 | Fortalecer la Impartición de Justicia en Materia Laboral |
| | | Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 |
| 4 | Objetivos prioritarios | Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes. |
| 5 | Ejes estratégicos | 4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la NO discriminación y violencia contra las mujeres. |
| 6 | Líneas de acción | 4.1.4 Impulsar la elaboración y aplicación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para educación media superior, universidades e instituciones de educación superior del Gobierno del Estado. 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. 4.2.14 Promover la penalización de los crímenes de odio como la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género, a través de políticas públicas y legislación contra la discriminación y a favor de los derechos igualitarios en alianza con el Observatorio Ciudadano de Violencia contra la población LGBTTB+. |



4.4.1 Impulsar la profesionalización formación y especialización de las y los fiscales, personal pericial y de atención, agentes de MP, policía de investigación para la aplicación de la perspectiva de género, los derechos humanos de la mujeres, protocolos de atención de las violencias en contra de las mujeres, niñas y adolescentes; y sirvan estos como medio para su permanencia, promoción, evaluación y reconocimiento para su desempeño en sus funciones, obligaciones, responsabilidades y sanciones como servidores públicos, como parte del servicio profesional de carrera.

4.4.2 Impulsar la profesionalización, formación y especialización de las y los policías, oficiales, inspectores, comisarios en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, interculturalidad, protocolos de atención de las violencias, en contra de las mujeres, niñas y adolescentes; y sirvan estos como medios a su permanencia, evaluación de su desempeño con legalidad, imparcialidad y transparencia.

4.4.3 Promover la certificación en el estándar de competencia ECO539 Atención presencial en primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, a las mujeres que brindan atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género y su función es identificar las necesidades y prioridades de la mujer víctima en relación a su situación de violencia de género y salvaguardar su integridad física y emocional

4.4.4 Promover la certificación en el estándar de competencia ECO497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género, dirigido a personas que se desempeñan como orientadoras y orientadores telefónicos a mujeres y víctimas de violencias basadas en género.

4.4.5 Establecer mecanismos de eficiencia que favorezcan el cumplimiento de los plazos y la actuación de personas servidoras públicas que participan en la procuración de justicia, en apego a las normas, procedimientos y protocolos para generar un servicio eficaz, libre de re victimización violencia y discriminación.

4.4.7 Establecer la continua capacitación y sensibilización al personal médico para la adecuada aplicación de la NOM 046-SSA2-2005 con perspectiva de género e interculturalidad y ofrecer atención especializada a niñas, adolescentes y mujeres víctimas de violencia familiar y sexual.

Propósito institucional: Lograr que se incorpore la perspectiva de igualdad de género.



Descripción del proyecto: Implementación de cursos y capacitaciones con perspectiva de género.

Árbol de problemas:

**Gobierno del Estado de Chiapas
Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas
Árbol de Problemas**

C
A
U
S
A
S

Poca cultura institucional que permea desinterés, apatía y resistencia en el tema de los derechos humanos de las mujeres.

Falta de interés de las y los servidores públicos para incorporar la perspectiva de género.

Deterioro de los recursos materiales y de infraestructura.

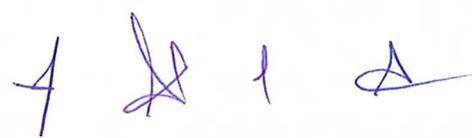
Falta de incorporación de perspectiva de género en la institución.

Hostigamiento y acoso laboral entre servidoras y servidores públicos.

Incurrir en actos u omisiones que vulneren los derechos humanos de las mujeres.

No contar con espacios adecuados para la jornada laboral imposibilitando un área de lactancia materna y la movilidad de personas con discapacidad y de edad avanzada.

E
F
E
C
T
O
S





Árbol de objetivos:

Gobierno del Estado de Chiapas
Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas
Jerarquía de Objetivos

M
E
D
I
O
S

M1

Incrementar una cultura institucional en favor de los derechos humanos de las mujeres.

M2

Interés de las y los servidores públicos para incorporar la perspectiva de género.

M3

Se mejoran los recursos materiales y de infraestructura de la Institución.

Incorporación de perspectiva de género en la institución.

F1

Se atienden posibles casos de hostigamiento y acoso laboral entre servidoras y servidores públicos.

F2

Se atienden y se previenen actos u omisiones que vulneren los derechos humanos de las mujeres.

F3

Se garantizan mejores espacios para la jornada laboral y la inclusión social.

F
I
N
E
S

Nota: para este año 2022 se trabajara con el M1, F1.



Objetivo:

| No. Objetivo | Objetivo institucional |
|--------------|---|
| 1 | Contar con un instrumento de planeación que permita a corto, mediano y largo plazo dar cumplimiento a la igualdad de género en este tribunal laboral. |

| | Resumen narrativo | Indicador | | | | | | | |
|------------------|---|---|--|--------------------|------------------|-----------------------|---------------------------|--|---|
| | | Nombre del indicador | Descripción cualitativa núm./den | Cantidad núm./den. | Metas indicad or | Tipo y dimensión | Unidad de medida | Medios de verificación | Supuestos |
| Fin | Contribuir a incrementar una cultura institucional en favor de los derechos humanos de las mujeres a través de un instrumento de medición. | Porcentaje de encuestas para medición de la incorporación de la cultura institucional en favor de los derechos humanos. | Número de las encuestas realizadas/ Total de encuestas programadas | 103 /103 | 100 % | Estratégico/ Eficacia | Encuesta | Encuesta realizadas | Las personas servidoras públicas están interesadas en participar en los procesos para incrementar una cultura institucional |
| Propósito | Las personas servidoras públicas fortalecidas en el conocimiento para la incorporación de la perspectiva de género y el cumplimiento de los derechos humanos. | Personas servidoras públicas fortalecidas en el conocimiento de la igualdad de género. | Número Personas servidoras públicas fortalecidas / Total de personas servidoras públicas programadas | 103/103 | 100% | Estratégico/ Eficacia | Persona Servidora Pública | Oficios solicitud de cursos y capacitaciones | Las y Los Servidores Públicos están fortalecidos en el conocimiento de la Igualdad de Género. |

[Handwritten signatures]

| | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|----------------|--------------|---------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---|
| Compo nente | <i>Diagnostico situacional que mida la cultura institucional específico de la Institución implementado.</i> | <i>Porcentaje de Diagnostico Situacional en Cultura institucional realizado.</i> | <i>Número de diagnóstico situacional realizado/ Total de diagnóstico situacional programado</i> | <i>1 / 1</i> | <i>100 %</i> | <i>Gestión / Eficacia</i> | <i>Diagnostico</i> | <i>Document o del diagnostic o</i> | <i>Se cuenta con la participación de las persona servidoras públicas para la implementación del Diagnostico</i> |
| Activida des | <i>Realización de Mesas de trabajo para diseñar el instrumento que mida el clima laboral.</i> | <i>Porcentaje de reunión de mesas de trabajo.</i> | <i>Número de reuniones de mesas de trabajo realizadas / Total de reuniones de mesas de trabajo programadas</i> | <i>2/2</i> | <i>100%</i> | <i>Gestión / Eficacia</i> | <i>Reunión de Mesas de trabajo</i> | <i>Lista de asistencia</i> | <i>Se diseña el instrumento con el que se medirá el clima laboral</i> |
| Activida des | <i>Aplicación y sistematización de encuestas para el instrumento que mide el clima laboral de la institución</i> | <i>Porcentaje de encuestas sistematizadas</i> | <i>Número de encuestas sistematizadas / Total de encuestas programadas</i> | <i>103/103</i> | <i>100%</i> | <i>Gestión / Eficacia</i> | <i>Encuestas</i> | <i>Encuesta s</i> | <i>Las y los servidores públicos, participan en las encuestas.</i> |
| Activida des | <i>Realización de cursos en tema de perspectiva de género.</i> | <i>Porcentaje de cursos en tema de perspectiva de género.</i> | <i>Número de cursos realizados / Total de cursos programados</i> | <i>4/4</i> | <i>100%</i> | <i>Gestión / Eficacia</i> | <i>Curso</i> | <i>Constanci as</i> | <i>Las y servidores públicos incorporan la perspectiva de género en sus actividades</i> |





| | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|-----|------|---------------------------|-----------|---------------------------|--|
| Actividades | <i>Promoción para la realización de campaña para carrera Estatal por una vida libre de violencia</i> | <i>Porcentaje de promoción de Campaña para Carrera Estatal</i> | <i>Número de promoción de campaña realizada/Total de promoción de campaña programada</i> | 1/1 | 100% | <i>Gestión / Eficacia</i> | Promoción | <i>Lista de Registros</i> | <i>Las y los servidores públicos participan activamente.</i> |
|--------------------|--|--|--|-----|------|---------------------------|-----------|---------------------------|--|

Indicadores

| No. Obj | No. Indic. | Nombre del indicador | Descripción cualitativa Núm./denom. | Cantidad total | Trimestral | | | | Línea base | |
|---------|------------|----------------------|--|---------------------------------------|------------|------|------|-----|------------|-----|
| | | | | | 1er | 2do. | 3er. | 4°. | | |
| 1 | 1 | Fin | <i>Porcentaje de encuestas para medición de la incorporación de la cultura institucional en favor de los derechos humanos.</i> | <i>Número de encuestas realizadas</i> | 103 | 0 | 0 | 0 | 103 | 103 |
| | | | <i>Total de encuestas programadas</i> | 103 | 0 | 0 | 0 | 103 | 103 | |

4 A 1 d



| | | | | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|--|-----|---|---|---|-----|-----|
| 1 | 1 | Propósito | <i>Personas servidoras públicas fortalecidas en el conocimiento de la igualdad de género</i> | <i>Número de personas servidoras públicas fortalecidas</i> | 103 | 0 | 0 | 0 | 103 | 103 |
| | | | | <i>Total de personas servidoras públicas programadas</i> | 103 | 0 | 0 | 0 | 103 | 103 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|---|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | Componente | <i>Porcentaje de diagnóstico situacional en cultura institucional realizado</i> | <i>Número de diagnóstico situacional realizado</i> | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | | | <i>Total de diagnóstico situacional programado</i> | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | Actividad | <i>Porcentaje de reunión de mesas de trabajo</i> | <i>Número de mesas de trabajo realizadas</i> | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | | | <i>Total de mesas de trabajo programadas</i> | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|------------------|---|---|-----|---|---|---|-----|-----|
| 1 | 2 | Actividad | <i>Porcentaje de encuestas sistematizadas</i> | <i>Número de encuestas sistematizadas</i> | 103 | 0 | 0 | 0 | 103 | 103 |
| | | | | <i>Total de encuestas programadas</i> | 103 | 0 | 0 | 0 | 103 | 103 |

7 AA 1 A



| | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 3 | Actividad | Porcentaje de cursos en tema de perspectiva de género | Número de cursos realizados | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | | | | Total de cursos programados | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------|---|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | Actividad | Porcentaje de promoción de campaña para Carrera Estatal por una Vida Libre de Violencia | Número de promoción para campaña realizada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | | | Total de promoción para campaña programada | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |

Personas beneficiarias totales

| Tipo | Canti dad total | Genero | | Zona | | Origen de la población | | Marginal | | | | |
|--|-----------------------|--------|--|--------|-------|------------------------|----------|----------|---|----|---|----|
| | | | | Urbana | Rural | Mestiza | Indígena | MA | A | M | B | MB |
| Hombre servidor público (personas adultas) | 37 | Fem. | | 37 | 0 | 37 | 0 | 0 | 0 | 37 | 0 | 0 |

f *h* *1* *d*



| | | | | | | | | | | | | |
|--|----|-------|--|----|---|----|---|---|---|----|---|---|
| Mujer servidora pública (personas adultas) | 66 | Masc. | | 66 | 0 | 66 | 0 | 0 | 0 | 66 | 0 | 0 |
|--|----|-------|--|----|---|----|---|---|---|----|---|---|

DR. EN D. CARLOS ENRIQUE MARTÍNEZ VÁZQUEZ.
Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas.

INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO.

LCDA. FANNY GUADALUPE CHIU CRUZ
Titular de la Unidad Enlace de Igualdad de Género.

C.P. EVA VERONICA GÓMEZ ROSALES.
Enlace de Presupuestos Públicos,
Estadística, Monitoreo y Evaluación.

LCDA. ANA KAREN FARRERA PÉREZ.
Enlace de Institucionalización, Gestión
Pública y Cultura Institucional.