

2021-2024

# PLAN DE TRABAJO

UNIDAD ENLACE IGUALDAD DE GÉNERO



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA

GOBIERNO DE CHIAPAS

Mtro. Sergio Alejandro Aguilar Rivera  
SECRETARIO EJECUTIVO

## Contenido

1

Misión.....	3
Visión.....	3
Antecedentes.....	4
Normatividad.....	5
Situación actual (internacional, nacional, estatal).....	6
Justificación.....	7
Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.....	9
Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres.....	12
Ejercicio 2. Mapa social.....	13
Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones.....	14
Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.....	16
Ejercicio 3.3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.....	17
Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.....	18
Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.....	21
Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.....	22
Desarrollo del Plan de Trabajo.....	23
Propósito institucional:.....	27
Descripción del proyecto:.....	28





Árbol de problemas: .....	28
Árbol de objetivos: .....	28
Objetivo.....	29
Indicadores.....	31
Personas beneficiarias totales.....	32





SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA  
GOBIERNO DE CHIAPAS



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA  
GOBIERNO DE CHIAPAS

3

El **Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)**, es la instancia que tiene como objeto coordinar, planear y ejecutar, las acciones que se deriven de los programas y acuerdos del Sistema Nacional de Seguridad Pública en el ámbito Estatal, así como la colaboración y participación ciudadana, teniendo como principal finalidad salvaguardar la integridad, derechos y garantías individuales de las personas, la preservación de la libertad, el orden y la paz pública.

## Misión.

Es la instancia interinstitucional, responsable de la coordinación de los organismos encargados de la seguridad pública de los tres órdenes de gobierno y de la sociedad, mediante políticas, lineamientos, la ejecución de ejes estratégicos y acciones que fortalezcan el desempeño institucional y preserven los derechos fundamentales, el orden y la paz públicos en la Entidad, acorde a los convenios con el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

## Visión.

Ser una instancia Interinstitucional del Estado de Chiapas reconocida por su liderazgo y efectividad, mediante el profesionalismo, legalidad, racionalidad y honestidad, capaz de recuperar la confianza y satisfacer las necesidades de la sociedad en materia de Seguridad Pública.

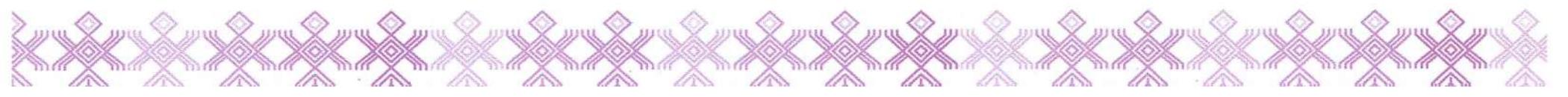


## Antecedentes.

Atendiendo a los objetivos de la política nacional y estatal en materia de igualdad de género, puntualmente señalados en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y la brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real, se hace necesario poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad entre mujeres y varones, de ahí que el reconocimiento de la diversidad biológica y cultural y el respeto de sus derechos ante una sociedad cambiante y en transformación, ha sido todo un reto que se ha forjado a base del trabajo comprometido de los tres órdenes de Gobierno.

Para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de mujeres y varones, se requiere contar con un Programa de Igualdad que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en que se ha de centrar la gestión gubernamental.

Fortalecer la Cultura Institucional con Perspectiva de Género al interior de las instituciones de la Administración Pública en Chiapas, tal es el caso del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, que pretende proporcionar a su personal, los conocimientos e información del tema, y así contribuir a garantizar el acceso de las mujeres a la justicia y al buen trato con igualdad de género.



## Normatividad.

Dentro del marco normativo internacional nos apegamos a lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Este es un documento internacional que enumera los derechos de todas las niñas y mujeres. Es un importante acuerdo acerca de la igualdad entre las niñas/mujeres y los niños/hombres. La CEDAW dice que toda discriminación contra las niñas y mujeres se debe acabar.<sup>1</sup>

Este plan de trabajo se sustenta en los artículos 1ro. y 4to. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los cuales se establece que todas las personas en territorio nacional gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que sea parte. Por lo anterior, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Asimismo, expresa que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente con la dignidad humana. A su vez en el artículo 4to. se indica que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.<sup>2</sup>

Por su parte en la legislación estatal, el Capítulo III, denominado “De la Igualdad de las Personas y la Equidad de Género” en su artículo 8vo. establece lo siguiente:

- I. Que todas las personas son iguales ante la ley y que no habrá diversidad de tratamiento por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica, origen étnico o social, lugar de nacimiento, o de cualquier otra índole o condición.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> [https://www.unicef.org/gender/files/UNICEF-CEDAW\\_SP\\_Web.pdf](https://www.unicef.org/gender/files/UNICEF-CEDAW_SP_Web.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)

<sup>3</sup> <http://www.haciendachiapas.gob.mx/marco-juridico/Estatal/informacion/Leyes/constitucion.pdf>

Cabe señalar que el Estado de Chiapas, cuenta con instrumentos jurídicos orientados a la igualdad sustantiva entre personas, así como el acceso a una vida libre de violencia de las mujeres, misma que se encuentra plasmada en la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, publicado mediante Periódico Oficial número 309, Segunda Sección de fecha 02 de agosto del año 2017.

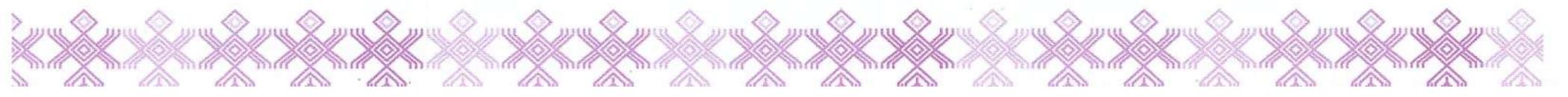
Asimismo, en su artículo 2do. de la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, tal y como se establece al pie de la letra siguiente:

Artículo 2.- El objeto de la presente Ley es prevenir y combatir toda forma de discriminación que se ejerza o pretenda ejercer contra cualquier persona o grupo de personas en el territorio del Estado, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, de conformidad a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y demás disposiciones legales aplicables.<sup>4</sup>

## Situación actual (internacional, nacional, estatal).

La igualdad de género es un derecho humano fundamental, derechos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales que el Estado Mexicano sea parte, es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños, concienciar sobre las desigualdades e impulsar el cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria en el ámbito político, económico y social, es por ello que el día 08 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, para dar visibilidad a la situación de la mujer y romper estereotipos.

<sup>4</sup> [https://armonizacion.cndh.org.mx/Content/Files/LGBTTI/Discriminacion/7Ley\\_LPD\\_Chis.pdf](https://armonizacion.cndh.org.mx/Content/Files/LGBTTI/Discriminacion/7Ley_LPD_Chis.pdf)



Aunque se han dado pasos muy importantes y significativos para lograr estos objetivos, aún falta alcanzar la plena igualdad entre el hombre y la mujer. En el plano universal, la Organización de las Naciones Unidas se considera un escenario indispensable para la constitución de un régimen bien definido de derechos de la mujer y de equiparación entre los géneros, actualmente, se destaca la fuerza del activismo por la igualdad, a nivel mundial, que batalla por defender los derechos de las mujeres en cualquier esfera de la sociedad, siempre en un clima pacífico y de respeto.

7

En la actualidad, en el Estado de Chiapas, se han generado diversas acciones, mismas que tienen el objetivo de regular y garantizar la igualdad entre personas, además de establecer mecanismos institucionales para que se promueva, proteja y garantice la igualdad sustantiva en el ámbito público, acorde a la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas; Programa Estatal de Igualdad para Mujeres y Hombres y Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019 – 2024.

## Justificación.

En la década de 1970 y 1980, los estudios feministas y de la mujer incorporan la Perspectiva de Género (PG) en las investigaciones que realizan. En la década de 1990, la PG fue adoptada por México en la IV Conferencia Mundial de Mujer, realizada en Beijing, China (1995). El Estado mexicano firma la Plataforma de Acción Beijing (PAB), en donde se compromete mediante políticas públicas a incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género (TPG).

La TPG, obliga a explicar el impacto de la acción pública en varones y mujeres, a eliminar la violencia contra las mujeres, a hacer un cambio cultural, donde las personas se reconozcan y respeten, que prevalezca una cultura de derechos humanos, que garantice los derechos de las mujeres en igualdad, que permita la construcción de una sociedad inclusiva con una ciudadanía participativa, donde las diferencias de género no sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.



Es en el siglo XXI, que los acuerdos y tratados ratificados por México, sobre los derechos de las mujeres y la inclusión de la Transversalidad de la Perspectiva de Género se han hecho una realidad en la administración pública. Esto hizo posible contar con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, e Instrumentos Internacionales que facilitaron la armonización legislativa.

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 del gobierno de la República establece el Eje Transversal 1. Igualdad de género, no discriminación e inclusión. En aras de construir una convivencia respetuosa de los derechos humanos y la Perspectiva de Género en Igualdad y no Discriminación contra las Mujeres. Se propone erradicar toda forma de discriminación por condición física, social, étnica, de género, de creencias u orientación sexual, para atender la diversidad.





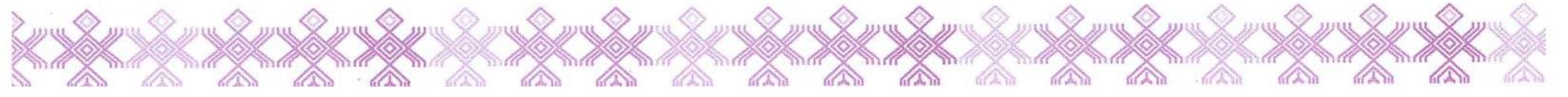
## Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Estacionamiento	Circuito Cerrado. Seguridad 24horas Iluminación. Rampa de acceso	No aplica	Circuito Cerrado. Seguridad 24horas Iluminación. Rampa de acceso	No aplica	Circuito Cerrado. Seguridad 24horas Iluminación. Rampa de acceso	No aplica.
	Seguridad y vigilancia	Seguridad y tranquilidad.	No aplica	Seguridad y tranquilidad.	No aplica	Seguridad y tranquilidad.	No aplica
	Papel higiénico	Mayor higiene.	No siempre hay disponible.	Mayor higiene.	No siempre hay disponible.	Mayor higiene.	No siempre hay disponible.
	Baños por género	Comodidad. Higiene. Tranquilidad.	No todos están funcionales.	Comodidad. Higiene. Tranquilidad.	Escasez de baños para la población masculina.	Comodidad. Higiene. Tranquilidad.	No están en buenas condiciones.
	Termómetro	Seguridad y tranquilidad.	No siempre está disponible.	Seguridad y tranquilidad.	No siempre está disponible.	Seguridad y tranquilidad.	No siempre está disponible.
	Jabón de gel	Mayor higiene.	Jabón de mala calidad.	Mayor higiene.	Jabón de mala calidad.	Mayor higiene.	Jabón de mala calidad.
	Gel antibacterial y alcohol	Mayor higiene.	Incremento de enfermedades.	Mayor higiene.	Incremento de enfermedades.	Mayor higiene.	Incremento de enfermedades.
	Equipo de cómputo	Mejor desempeño laboral.	Equipos de cómputo sin cámaras ni micrófonos, así como software obsoleto.	Mejor desempeño laboral.	Equipos de cómputo sin cámaras ni micrófonos, así como software obsoleto.	Mejor desempeño laboral.	Equipos de cómputo sin cámaras ni micrófonos, así como software obsoleto.
	Mobiliario y equipo de oficina	Mejor desempeño laboral. Comodidad.	Sillas no acondicionadas para mujeres en etapa de gestación	Mejor desempeño laboral. Comodidad.	Algunos mobiliarios y equipos en malas condiciones. Menor rendimiento laboral e incomodidad.	Mejor desempeño laboral. Comodidad.	Algunos mobiliarios y equipos en malas condiciones. Menor rendimiento laboral e incomodidad.
Servicio de limpieza	Mayor higiene. Tranquilidad.	No todos los días se hace servicio, provocando Incomodidad.	Mayor higiene. Tranquilidad.	No todos los días se hace servicio, provocando Incomodidad.	Mayor higiene. Tranquilidad.	No todos los días se hace servicio, provocando Incomodidad.	



Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Agua para consumo humano	Satisfacción, salud e hidratación.	Mucha rotación de proveedores. Intranquilidad.	Satisfacción, salud e hidratación.	Mucha rotación de proveedores. Intranquilidad.	Satisfacción, salud e hidratación.	Mucha rotación de proveedores. Intranquilidad.
	Aire acondicionado	Mejor ambiente laboral, comodidad	No se les da mantenimiento periódico. La regulación de la temperatura no es adecuada para todas.	Mejor ambiente laboral.	No se les da mantenimiento periódico. La regulación de la temperatura no es adecuada para todos.	Mejor ambiente laboral.	No se les da mantenimiento periódico. La regulación de la temperatura no es adecuada para todas y todos.
	Iluminación en oficinas.	Seguridad. Mejor ambiente laboral.	Menor productividad laboral.	Seguridad. Mejor ambiente laboral.	Menor productividad laboral.	Seguridad. Mejor ambiente laboral.	Menor productividad laboral.
	Vehículos institucionales	Traslado más rápido, comodidad y ahorro económico.	No aplica.	Traslado más rápido, comodidad y ahorro económico.	No aplica.	Traslado más rápido, comodidad y ahorro económico.	No aplica.
	Acceso para personas con discapacidad	Seguridad y rampas.	No aplica.	Seguridad y rampas.	No aplica.	Seguridad y rampas.	No aplica.
Económicos	Sueldos	Seguridad, tranquilidad, solvencia económica.	Existe desfase de pago para los que pertenecen a programas de inversión.	Seguridad, tranquilidad, solvencia económica.	Existe desfase de pago para los que pertenecen a programas de inversión.	Seguridad, tranquilidad, solvencia económica.	Existe desfase de pago para los que pertenecen a programas de inversión.
	Aguinaldo	Seguridad. Satisfacción.	No aplica.	Seguridad. Satisfacción.	No aplica.	Seguridad. Satisfacción.	No aplica.
	Prima vacacional	Seguridad. Satisfacción.	No aplica.	Seguridad. Satisfacción.	No aplica.	Seguridad. Satisfacción.	No aplica.
	Viáticos	Mayor desempeño laboral. Mayor compromiso.	No aplica.	Mayor desempeño laboral. Mayor compromiso.	No aplica.	Mayor desempeño laboral. Mayor compromiso.	No aplica.
	Estímulo día del burócrata	Reconocimiento laboral y motivación.	No aplica.	Reconocimiento laboral y motivación.	No aplica.	Reconocimiento laboral y motivación.	No aplica.
	Bono útiles escolares	Seguridad, motivación y estabilidad económica.	No aplica.	Seguridad, motivación y estabilidad económica.	No aplica.	Seguridad, motivación y estabilidad económica.	No aplica.





Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Económicos	Bono día de las madres	Seguridad. Estabilidad económica. Reconocimiento.	No aplica.	No aplica.	No hay bono para día del padre.	No aplica.	No hay bonos para comunidad LGBTTT+.
	Proyectos de inversión	Seguridad.	No genera antigüedad laboral, sin seguridad social ni apoyo de vivienda y renovación de contrato constante.	Seguridad.	No genera antigüedad laboral, sin seguridad social ni apoyo de vivienda y renovación de contrato constante.	Seguridad.	No genera antigüedad laboral, sin seguridad social ni apoyo de vivienda y renovación de contrato constante.
	Programa presupuestario	Se cuenta con seguridad social y de vivienda.	Propensos a reducción de ingreso.	Se cuenta con seguridad social y de vivienda.	Propensos a reducción de ingreso.	Se cuenta con seguridad social y de vivienda.	Propensos a reducción de ingreso.
	Vales de gasolina	Tranquilidad. Seguridad en la ejecución de labores, ahorro en tu presupuesto personal.	No aplica.	Tranquilidad. Seguridad en la ejecución de labores, ahorro en tu presupuesto personal.	No aplica.	Tranquilidad. Seguridad en la ejecución de labores, ahorro en tu presupuesto personal.	No aplica.
Sociales	Rifas en posadas	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.
	Celebración de cumpleaños	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.
	Celebración del día de las madres	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.	Alegría. Mejor ambiente laboral.	No aplica.
Políticos	Personal de base	Seguridad. Estabilidad laboral	No aplica.	Seguridad. Estabilidad laboral	No aplica.	Seguridad. Estabilidad laboral	No aplica.

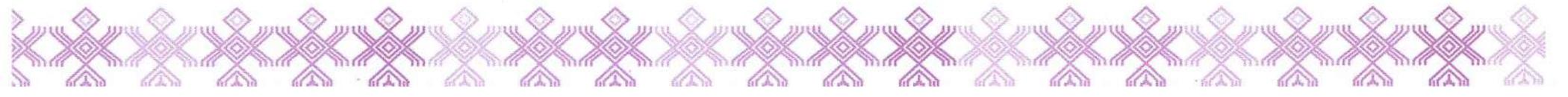




## Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

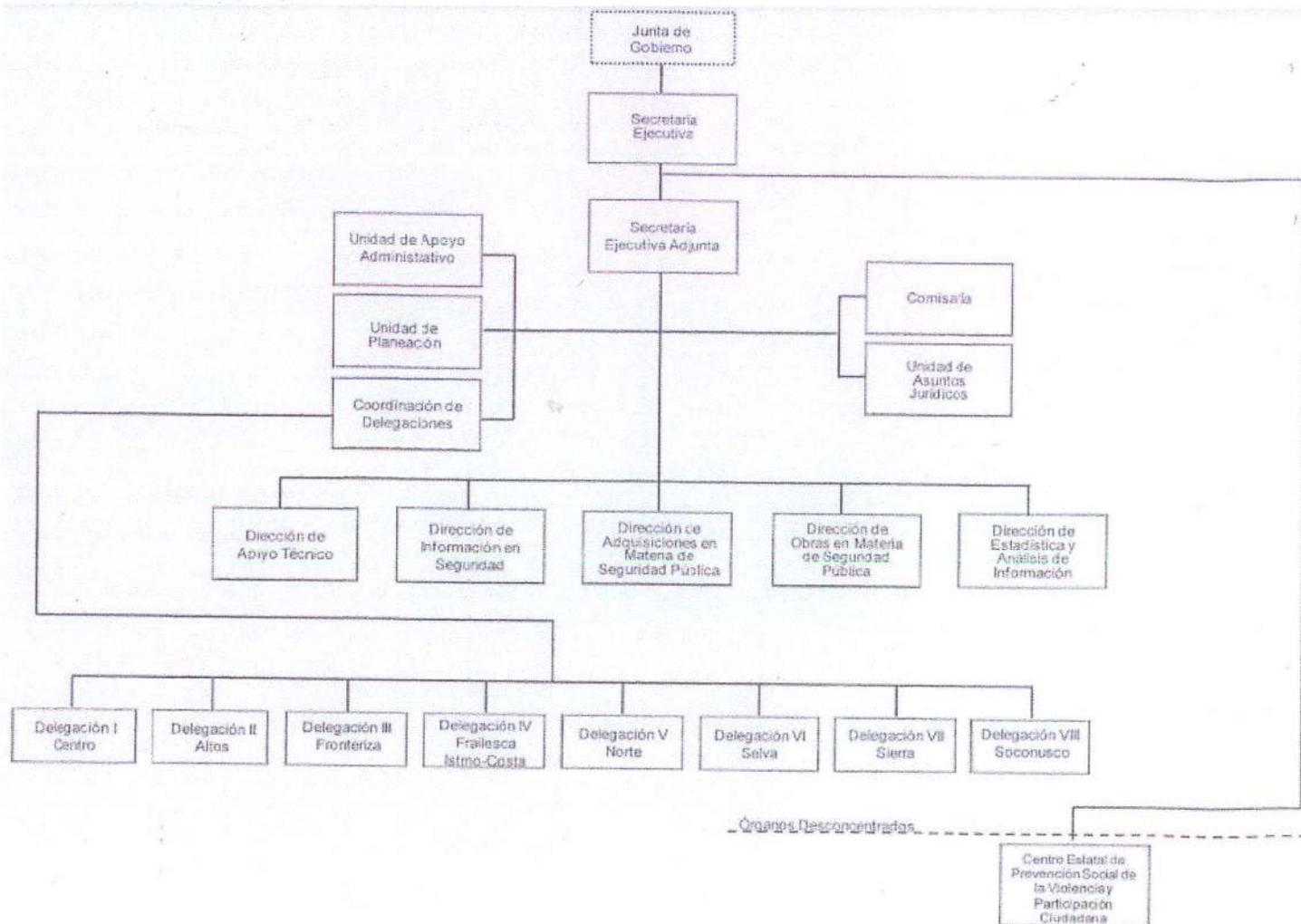
Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Físicos</b>	Coordinación de recursos federales para equipamiento de policías municipales.	Mayores oportunidades de recibir uniformes dignos.	Falta de uniformes dignos y acordes al cuerpo femenino.	Mayores oportunidades de recibir uniformes dignos.	Uniformes de mala calidad y poco duraderos.	Mayores oportunidades de recibir uniformes dignos.	Uniformes de mala calidad y poco duraderos.
<b>Económicos</b>	Gestión de becas de capacitación a policías municipales.	Mejoras en las condiciones laborales y mayores oportunidades laborales	Pocas oportunidades de ascenso.	Mejoras en las condiciones laborales y mayores oportunidades laborales	Pocas oportunidades de ascenso.	Mejoras en las condiciones laborales y mayores oportunidades laborales	Pocas oportunidades de ascenso.
<b>Sociales</b>	Beneficio a la sociedad al contar con policías profesionalizados.	Mayor seguridad y confianza en elementos policiales municipales	Falta de confianza en los elementos policiales municipales	Mayor seguridad y confianza en elementos policiales municipales	Falta de confianza en los elementos policiales municipales	Mayor seguridad y confianza en elementos policiales municipales	Falta de confianza en los elementos policiales municipales
<b>Políticos</b>	Profesionalización de elementos policiales municipales.	Mayor confianza en las autoridades municipales	Menor confianza en la gestión de las autoridades municipales	Mayor confianza en las autoridades municipales	Menor confianza en la gestión de las autoridades municipales	Mayor confianza en las autoridades municipales	Menor confianza en la gestión de las autoridades municipales





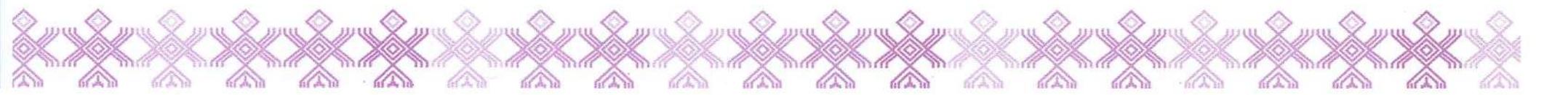
## Ejercicio 2. Mapa social





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

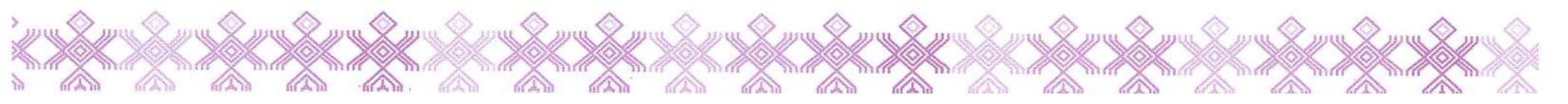
Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendarios de ejecución de gastos		X
Vigilancia y seguridad de las institucionales		X
Planear las actividades de la institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes 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	X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo	X	X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	X





Actividades	Mujeres	Hombres
Control de sistemas de informática	X	X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	X
Asesor	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos		X
Comité de adquisiciones		X
Control de recursos financieros	X	X
Integrar y revisar cuenta publica	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	
	27/33	30/33
	81.81%	90.90%

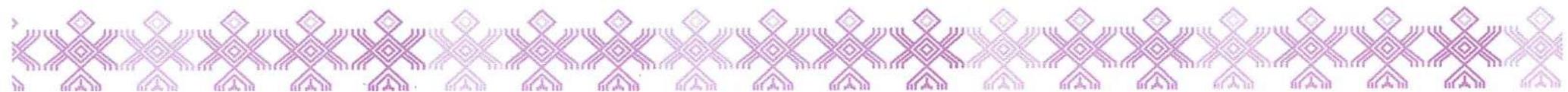
Acorde a los roles productos identificados en la institución, se identificaron 33 actividades de las cuales vemos una mayor participación de los varones con un 90.90%; sin embargo, la participación de la mujer a pesar de ser menor con un 81.81% se acerca a una participación igualitaria en roles productivos y reproductivos dentro de la institución.





### 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:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Quehaceres del hogar (lavar trastes, lavar ropa, etc.)</li><li>• Cuidado de las y los hijos.</li><li>• Preparar la comida.</li><li>• Atender al marido.</li><li>• Que sea sumisa.</li><li>• Que sea abnegada.</li><li>• Debe ser amorosa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser fuerte.</li><li>• Proveedor.</li><li>• El que ejerza la disciplina en la casa.</li><li>• No debe mostrar sentimientos.</li><li>• Debe ser autoritario.</li><li>• Debe ser audaz e intrépido.</li><li>• Debe ser responsable.</li></ul>





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

Actividades	Mujeres	Hombres
Limpieza de casa, atención al hogar	X	
Equilibrio afectivo y emocional de la familia	X	
Carácter tendiente a la mediación y/o subordinación	X	
Servicio y cuidado de personas	X	
Educación a los hijos	X	
A cargo de las actividades adicionales de los hijos	X	
Compaginar las actividades del hogar no remuneradas, con las laborales remuneradas, consideradas como doble jornada laboral.	X	
En su comportamiento son expresivas	X	
Convivencia con amigos, de manera limitada y con horarios	X	
Aporte económico principal al hogar		X
Orden en casa	X	X
Aporte económico complementario al hogar	X	
Bienestar material de la familia		X
Imagen de poder o autoridad		X
Responsabilidad desde el punto de vista de la sociedad		X
Convivencia con amigos, sin establecer tiempos		X
Tiene aficiones	X	X
En su comportamiento no son muy expresivos		X
Les encanta la aventura, arriesgan	X	X
Toma de decisiones	X	X
	14/20	10/20
	70%	50%

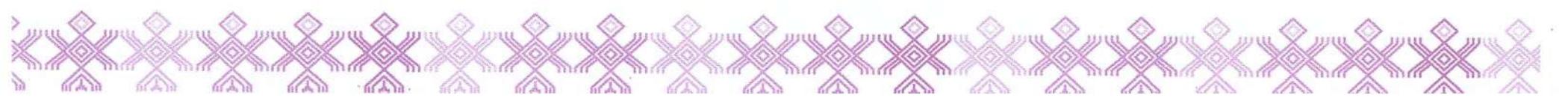
Acorde a los roles productos identificados en las comunidades, se identificaron 20 actividades de las cuales vemos una mayor participación de las mujeres con un 70%; sin embargo, la participación del varón en las actividades de la comunidad y el hogar es menor con un 50%.





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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de Unidades de informática	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento Los contratos están asignados.
Vales de gasolina	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento Los contratos están asignados.
Permiso de paternidad		X		X	Igualdad de responsabilidades con la familia	Igualdad de responsabilidades con la familia		Paternidad efectiva.
Permiso de maternidad	X			X	Igualdad de responsabilidades con la familia	Igualdad de responsabilidades con la familia		Derecho de maternidad
Vacaciones	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Derecho laboral
Aguinaldo	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Derecho laboral
Estimulo del día del burócrata	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Derecho laboral
Bono de útiles escolares	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Apoyo laboral
Bono de día de las madres	X			X	Mejora laboral	Mejora laboral		Incentivo
Sillas	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Escritorios	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral





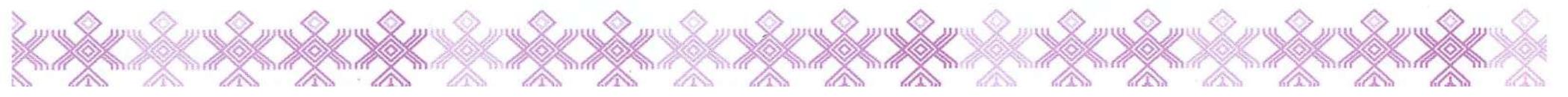
Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicio de agua para consumo humano	X	X		X	Estabilidad física.	Estabilidad física.		Derecho Humano
Limpieza del espacio de trabajo	X	X		X	Buen ambiente laboral	Buen ambiente laboral		Eficiencia
Viáticos	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas		Son más oportunidades de acceso a jefes
Programa presupuestario	X	X		X	Acceso a recursos	Acceso a recursos		Mejora presupuestal
Papel higiénico	X	X		X	Higiene	Higiene		Limpieza
Lapicero	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Engrapadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Perforadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Sellos	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Tintas	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Hojas	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.		Eficiencia laboral
Acceso para personas con discapacidad	X	X		X	Mejora en la accesibilidad	Mejora en la accesibilidad		Ley de Discapacidad
Comité de ética y conflicto de interés	X	X		X	Estabilidad laboral	Estabilidad laboral		Cumplimiento de normatividad
Normas presupuestales	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo
Leyes	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo
Reglamentos	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo
Manuales	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo





Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Protocolos	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo
Mecanismos	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo
Formato de quejas	X	X		X	Mejora laboral	Mejora laboral		Cumplimiento normativo

La información obtenida refleja que las mujeres tienen un mayor acceso a los recursos, sin embargo, el control de los mismo radica al 100% en los varones, siendo un aspecto del cual este Secretariado Ejecutivo deberá gestionar para mejorar la igualdad de género en el control de los recursos.





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

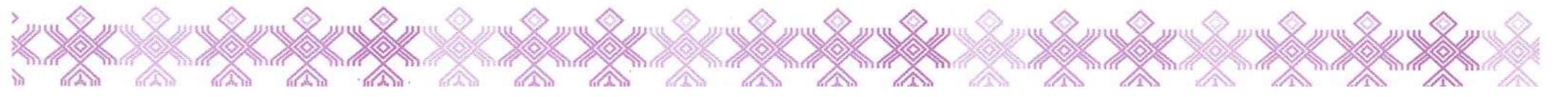
Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Becas de capacitación	X	X	X		Desarrollo laboral.	Desarrollo laboral.	Las mujeres suelen tener menos posibilidades de designar a quien capacitar	Los hombres suelen tener el control en otorgar las becas para que sean los que tengas más probabilidad de desarrollo laboral
Dotación de uniformes a municipios	X	X		X	Mejora de imagen policial, dignificación.	Mejora de imagen policial, dignificación.	Muy pocas mujeres en posiciones de mando.	La distribución de los uniformes recae en el presidente municipal o directores de seguridad que en su mayoría son hombres.
Vehículos en comodato a municipios		X		X	Muy pocas mujeres les dan la facultad de manejar la patrulla	La responsabilidad de la patrulla recae en los hombres.		Los hombres suelen tener mayor respaldo de sus superiores.





### 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.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Labores de servicio de limpieza.</li><li>• Mas actividades administrativas.</li><li>• Labores de preparación de alimentos y/o Coffe break.</li><li>• Labores de decoración.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mayor participación como tomadores de decisiones.</li><li>• Mejora de oportunidades laborales.</li><li>• Mayores apoyos económicos.</li><li>• Labores de jardinería.</li><li>• Labores de vigilancia.</li></ul>





## Desarrollo del Plan de Trabajo

1.	<b>Nombre del Proyecto</b>	Capacitación para la promoción de la Igualdad de Género en el SESESP y en las Instituciones Municipales,
2.	<b>Unidad Responsable</b>	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3.	<b>Programa(s) presupuestario(s)</b>	046. Programa de Fortalecimiento a la Seguridad Pública.
4.	<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>	05. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. 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.

### Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024

5.	<b>Política Trasversal</b>	Igualdad de Género
	<b>Eje 1</b>	Gobierno Eficaz y Honesto
	<b>Tema 1.3</b>	Sociedad Segura y Estado de Derecho
	<b>Política Pública 1.3.1</b>	Seguridad Ciudadana
	<b>Programa sectorial: estrategia 1.3.1.1</b>	Modernizar la infraestructura tecnológica y equipamiento en las instituciones de seguridad pública.

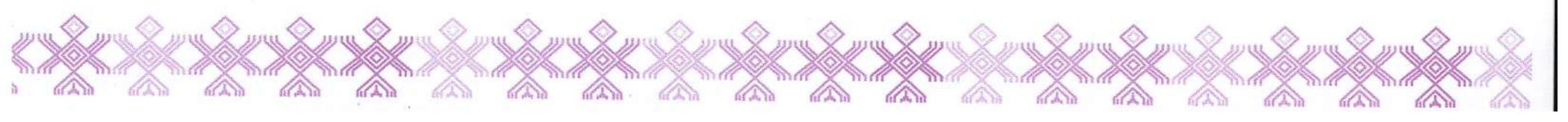
### Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024

6.	<b>Objetivos Prioritarios</b>	4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes. 6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.
----	-------------------------------	---





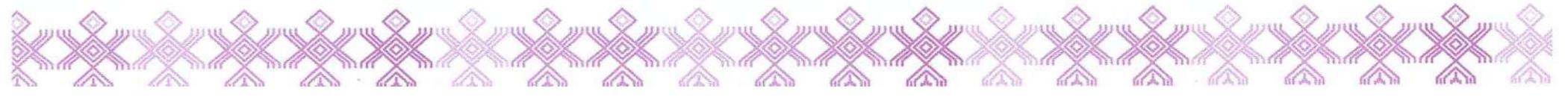
7.	<b>Ejes estratégicos</b>	<p>4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres.</p> <p>4.4 Promover acciones de eficiencia en la atención, impartición de justicia, reparación de daños en los casos de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes apegado a los enfoques de derechos, género e interculturalidad.</p> <p>6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.</p>
8.	<b>Líneas de acción</b>	<p>4.1.10 Implementar el Plan de Reeducción para Personas Generadoras de Violencia a fin de que permita desarrollar nuevas habilidades, formas de comportamiento y establecer relaciones de parejas en un plano de igualdad desde una perspectiva de género, con enfoque intercultural.</p> <p>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 medio para su permanencia, evaluación de su desempeño con legalidad, imparcialidad y transparencia.</p> <p>4.4.3. Promover la certificación en el Estándar de Competencia EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, a las personas 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.</p> <p>4.4.4 Promover la certificación en el Estándar de Competencia EC0497 Orientación telefónica a mujeres víctimas de la violencia basada en el género, dirigido a personas que se desempeñan como orientadoras y orientadores telefónicos a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género.</p> <p>4.4.5 Establecer mecanismos de eficiencia y eficacia 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 revictimización, violencia y discriminación.</p> <p>6.1.12 Proponer, identificar y difundir buenas prácticas municipales y estatales basadas en evidencia, en materia de seguridad ciudadana y construcción de paz con perspectiva de género derivado de las aplicaciones de recursos para la política del bienestar basado en los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes.</p>





**Dependencias y  
Entidades de la  
Administración Pública  
Estatal y Municipal**

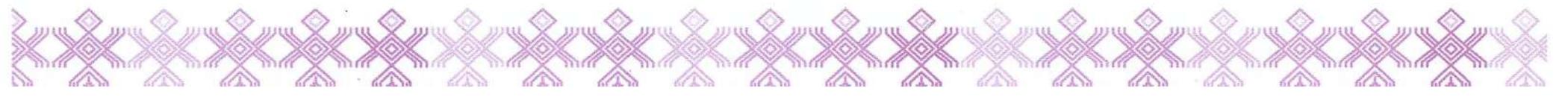
- 1.2.1 Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos hombres y comunidad LGTBTTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.
- 1.3.1 Impulsar la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en todas las instituciones de gobierno del Estado y en el sector privado y su promoción en los municipios.
- 1.3.2 Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado.
- 2.1.1 Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y generar líneas de acción desde la política de bienestar que permitan mejorar el uso del tiempo de las mujeres en el ámbito público, privado y social.
- 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.
- 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.
- 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 hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género e interculturalidad.
- 2.3.2 Promover la regulación 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 marco derechos estatales, nacionales e internacionales.
- 2.3.3 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.
- 2.3.4 Desarrollar e implementar estrategias de comunicación social que promuevan el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres indígenas a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.
- 2.3.5 Implementar foros sobre Responsabilidades Familiares y de Cuidado para la conciliación laboral y familiar con perspectiva de género y difundir los logros, obstáculos o retrocesos en el marco de políticas públicas.
- 2.3.6 Difundir campañas a favor de la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras, con perspectiva de género e interculturalidad.





**Dependencias y  
Entidades de la  
Administración Pública  
Estatal y Municipal**

- 3.1.13 Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado y municipal en la modalidad presencial y virtual.
- 3.1.14 Promover la certificación de todo el personal capacitador en el Estándar de Competencia EC308: capacitación presencial a servidores y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.2.6 Desarrollar materiales de promoción social que promuevan conocimiento del cuidado de la salud y calidad de vida de adolescentes y niñas, usando formatos accesibles, lenguas maternas y un lenguaje sencillo.
- 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.
- 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.
- 4.1.9 Promover que los Programas Sectoriales de la Administración Pública Estatal incorporen la perspectiva de género y se promuevan propuestas de reformas a la Ley de planeación del Estado de Chiapas en caso necesario.
- 4.2.1 Difundir mediante programas de radio y televisión información orientada a promover la eliminación de los estereotipos de género que refuerzan las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito público y privado, desde la perspectiva de género y con enfoque interseccional.
- 4.2.3 Impulsar la creación de un observatorio de medios masivos de comunicación y entretenimiento para vigilar que sus contenidos estén libres de estereotipos sexistas y misóginos a nivel estatal y municipal.
- 4.2.7 Impulsar la difusión de imágenes positivas de mujeres indígenas, rurales, afro mexicanas, migrantes refugiadas y solicitantes de asilo en los medios de comunicación públicos y privados y digitales que promuevan una cultura libre de discriminación.
- 4.2.11 Realizar programas de radio y televisión sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia en medios de comunicaciones gubernamentales con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.
- 4.2.12 Establecer que todas las campañas permanentes de información del gobierno del Estado estén diseñadas 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.
- 4.5.7 Evaluar y readaptar el mecanismo de Alerta de Violencia de Género e impulsar mejoras a fin de contribuir a erradicar la violencia extrema contra las mujeres, niñas y adolescentes.

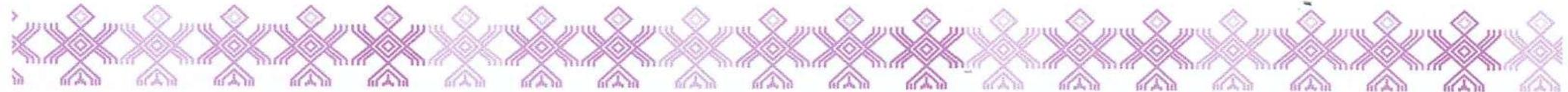




<p><b>Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal</b></p>	<p>5.1.5 Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Estatal.</p> <p>5.1.6 Promover la institucionalización, recursos y atribuciones 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.</p> <p>5.2.6 Promover la inclusión de mujeres indígenas y afro mexicanas en cargos de la Administración Pública, en las Dependencias y Entidades de la Administración.</p> <p>5.2.7 Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamentos y en puestos de confianza de la Administración Pública Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática.</p> <p>5.3.9 Impulsar la participación social de las mujeres en las comunidades indígenas y rurales sin discriminación y en igualdad a través de procesos de sensibilización sobre las leyes y los derechos humanos de las mujeres y su reconocimiento en el ejercicio de la libre autodeterminación.</p> <p>5.4.1 Promover los procesos de sensibilización a las instituciones del gobierno del Estado y municipales para fortalecer a las mujeres como sujetas de derecho público, la no usurpación de los cargos de las mujeres en toma de decisiones, reuniones de trabajo, eventos públicos y todas acciones de discriminación que generen un mensaje negativo hacia el liderazgo político de las mujeres.</p> <p>5.4.5 Impulsar la contratación laboral de mujeres indígenas, afro mexicanas y rurales profesionalizadas en programas sociales del Gobierno del Estado, con el fin de generar estrategias de formación en la administración pública.</p> <p>6.1.5 Implementar que en los lineamientos de coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades, programas y proyectos exista la participación y se promueva el bienestar y desarrollo social de las mujeres, niñas y adolescentes, priorizando a las mujeres indígenas, afro mexicanas y rurales.</p> <p>6.1.12 Proponer, identificar y difundir buenas prácticas municipales y estatales basadas en evidencia, en materia de seguridad ciudadana y construcción de paz con perspectiva de género derivado de la aplicación de recursos para la política del bienestar basado en los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
---	---

### Propósito institucional:

Contribuir en la generación de mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.



## Descripción del proyecto:

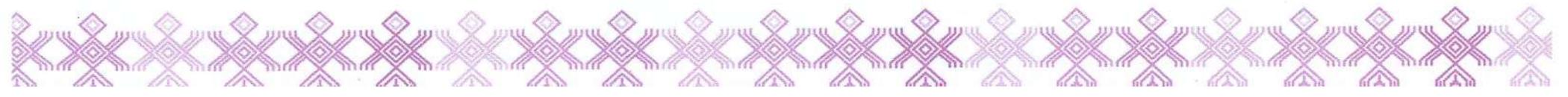
Profesionalización y certificación de las y los servidores públicos en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y hombres, protocolos de atención de las violencias en contra de las mujeres, niñas y adolescentes.

## Árbol de problemas:

Efectos	1. Incremento en la inversión para policías municipales.
	2. Desigualdad de género en la contratación de policías municipales.
	3. Insensibilización de servidores públicos en temas de perspectiva de género y derechos humanos.
Problema Principal	<b>Aumenta la inseguridad en el Estado.</b>
Causas	1. Rotación laboral de policías municipales.
	2. Discriminación hacia las mujeres para incorporarse a la función de policía municipal.
	3. Desconocimiento de la transversalidad de la perspectiva de género en servidores públicos.

## Árbol de objetivos:

Fines	1. Promover ante el Congreso del Estado una reforma que rija la contratación y permanencia laboral de los policías municipales.
	2. Promover la igualdad de género en la contratación de la policía municipal.
	3. Profesionalizar a servidores públicos en la Transversalidad de la Perspectiva de Género (TPG).
Objetivo Principal	<b>Coadyuvar en la seguridad en el Estado.</b>
Medios	1. Permanencia laboral de policías municipales.
	2. Contratación con perspectiva de género en la función policial municipal.
	3. Sensibilización a servidores públicos para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (TPG).

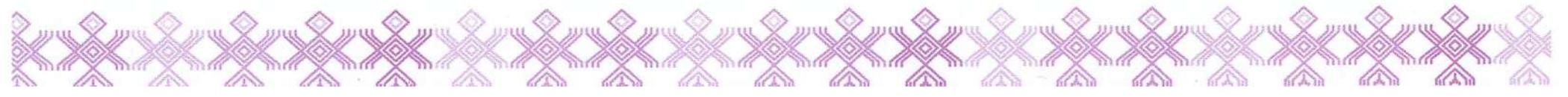




## Objetivo

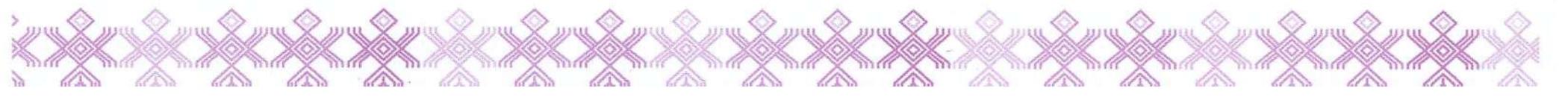
No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Institucionalización de la Perspectiva de Género

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Contribuir a reducir la desigualdad de género mediante la contratación y profesionalización a servidores públicos.	Porcentaje de reducción de la desigualdad de género en servidores públicos.	(Porcentaje de reducción de desigualdad en el ejercicio actual / Porcentaje de reducción de desigualdad en el ejercicio anterior) *100	8%	Anual	Gestión / Eficacia	Porcentaje	Acuerdos interinstitucionales; y oficios de solicitud para capacitaciones.	Disposición del H. Congreso del Estado, y los H. Ayuntamientos Municipales para la iniciativa de reforma a la normatividad aplicable en materia de seguridad pública; Disponibilidad de las dependencias y órganos autónomos para brindar las capacitaciones.
<b>Propósito</b>	Servidores públicos se sensibilizan en la Transversalidad de	Porcentaje de servidores públicos sensibilizado	(Número de servidores públicos sensibilizados / Número de servidores	103	Trimestral	Gestión / Eficacia	Personas	Lista de asistencia, fotografías,	Disposición de los Servidores Públicos para asistir a los





	Perspectiva de Género (TPG).	s en la Transversalidad de Perspectiva de Género (TPG).	públicos programados para sensibilizar) *100					oficios de invitación.	cursos de capacitación.
<b>Componente</b>	Servidoras y servidores públicos capacitados en igualdad y perspectiva de género.	Porcentaje de capacitaciones en igualdad y perspectiva de género para servidoras y servidores públicos realizadas.	(Número de capacitaciones en igualdad y perspectiva de género para servidoras y servidores públicos realizadas / Número de capacitaciones en igualdad y perspectiva de género para servidoras y servidores públicos programadas para realizarse) *100	6	Trimestral	Estratégico / Eficacia	Capacitación	Registro personal en eventos de capacitación; Copias de constancias o certificados de participantes; Registros fotográficos (disponibles en la Dirección de Apoyo Técnico).	Licitaciones de servicios realizadas en tiempo y forma; Entregas de servicios por parte de proveedores realizadas en tiempo y forma.
<b>Actividad 1</b>	Capacitación de servidoras y servidores públicos desde la perspectiva feminista y de género y en igualdad de género.	Porcentaje de capacitaciones desde la perspectiva feminista y de género y en igualdad de género para servidoras y servidores públicos realizadas.	(Número de capacitaciones desde la perspectiva feminista y de género y en igualdad de género para servidoras y servidores públicos realizadas / Número de capacitaciones desde la perspectiva feminista y de género y en igualdad de género para servidoras y servidores públicos programadas para realizarse) *100	5	Trimestral	Estratégico / Eficacia	Capacitación	Listas de asistencia de servidoras y servidores públicos a capacitaciones; Copias de constancias de participantes; Registro fotográfico (disponible en la Dirección de Apoyo Técnico).	Licitación del servicio realizada (capacitaciones) en tiempo y forma; Entrega del servicio por parte del proveedor realizada en tiempo y forma.





### Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
		Fin	Porcentaje de reducción de la desigualdad de género en servidores públicos.	(Porcentaje de reducción de desigualdad en el ejercicio actual / Porcentaje de reducción de desigualdad en el ejercicio anterior) *100	8%	0	0	0	7.92%	2021/08%
		Propósito	Porcentaje de servidores públicos sensibilizados en la Transversalidad de Perspectiva de Género (TPG).	(Número de servidores públicos sensibilizados / Número de servidores públicos programados para sensibilizar) *100	103	34	53	16	0	2021/103
		Componente	Porcentaje de capacitaciones en igualdad y perspectiva de género para servidoras y servidores públicos realizadas.	(Número de capacitaciones en igualdad y perspectiva de género para servidoras y servidores públicos realizadas / Número de capacitaciones en igualdad y perspectiva de género para servidoras y servidores públicos programadas para realizarse) *100	34	0	18	16	0	2021/34





		Actividad 1	Porcentaje de coordinaciones de esfuerzos de profesionalización.	(Número de coordinaciones de esfuerzos de profesionalización realizadas / Número de coordinaciones de esfuerzos de profesionalización programadas para realizarse) *100	4	0	2	2	0	2021/04
--	--	-------------	--	---	---	---	---	---	---	---------

### Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Zona		Origen de la población		Marginal				
		Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Mujer servidora pública	56	56	0	56	0	0	0	41	0	15
Hombre servidor público	47	47	0	47	0	0	0	28	0	19

