



**Plan de trabajo que incorpora la perspectiva de género y contribuye
a disminuir las brechas de desigualdad en el Instituto del Deporte
del Estado de Chiapas**



Índice

- I. Introducción
- II. Ruta de la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres
- III. ¿Qué se entiende por igualdad de género?
- IV. Ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación
- V. Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional
- VI. Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres.
- VII. Ejercicio 2. Mapa social
- VIII. Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones
- IX. Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.
- X. Ejercicio 3. 3 roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios
- XI. Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos. (Con qué recursos cuenta la institución).
- XII. Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.
- XIII. ¿Cuál es el problema?
- XIV. Ejercicio 5.
- XV. Referencia del Marco normativo
- XVI. Marco normativo
- XVII. Desarrollo de Plan de Trabajo
- XVIII. Propósito institucional
- XIX. Árbol de problemas
- XX. Árbol de objetivos
- XXI. Objetivo
- XXII. Indicadores
- XXIII. Beneficiarios



Introducción

La igualdad es un derecho humano básico, reconocido como tal en textos internacionales, y un elemento central de las sociedades democráticas. La Asamblea General de la ONU aprobó en diciembre de 1979 la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, texto que fue ratificado por España en 1983. En Europa, fue el Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en 1999, el que estableció legalmente la necesidad de que la igualdad entre hombres y mujeres (y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo) se integrara como objetivo a alcanzar en todos los planes estratégicos y políticas sociales de la Unión Europea y de sus países miembros.

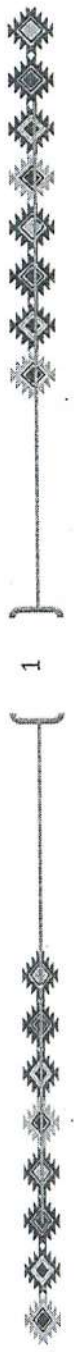
La igualdad de género es un principio y propósito fundamental de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La Carta de San Francisco (1945) fue el primer tratado internacional en el que se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres al reafirmar en su preámbulo la "fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y valor de la persona, en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres"

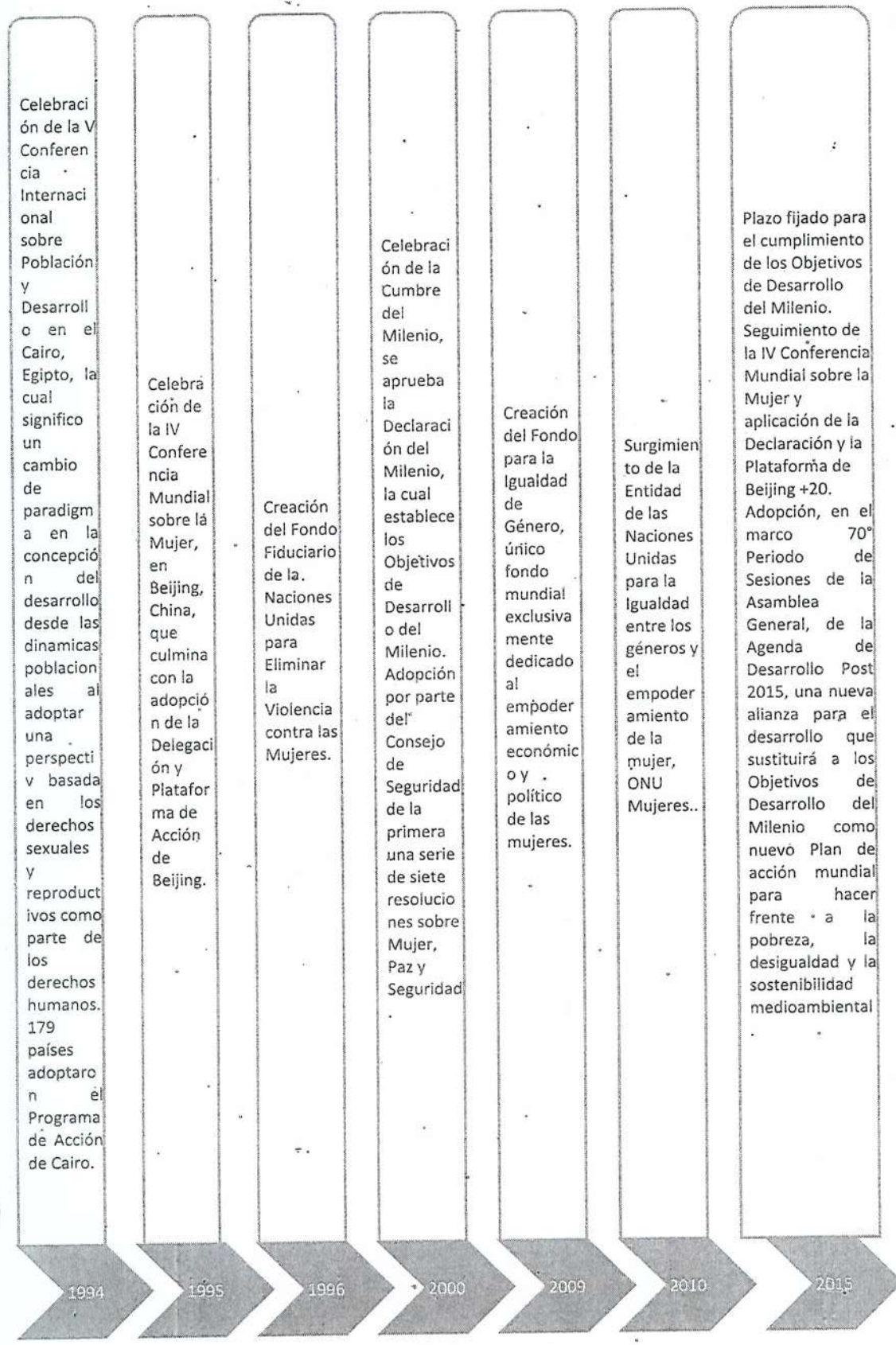
La CEDAW, también conocida como la "Carta de los derechos de las mujeres", fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de la ONU y ha sido ratificada, hasta el momento, por 188 países. La CEDAW es el instrumento internacional vinculante más amplio y progresista sobre derechos de las mujeres, el cual obliga a garantizar la igualdad de jure y de facto entre mujeres y hombres, tanto en el goce de sus derechos humanos como en el de sus libertades fundamentales, es decir, tanto en las normas y las leyes, como en los hechos, así como en todas las esferas del desarrollo

Para la ONU el aporte de la CEDAW es central: no basta con la igualdad formal, no es suficiente con que las leyes, políticas públicas, planes y acciones gubernamentales aseguren la igualdad entre mujeres y hombres. La CEDAW exige medidas exhaustivas en diversos niveles y ámbitos para eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas y promover cambios en todos los niveles de la sociedad, desde conductas, percepciones y actitudes individuales, hasta las prácticas institucionales, así como las de las estructuras del poder social y económico.

Ruta de la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres

Firma en San Francisco de la Carta de las Naciones Unidas: El apoyo a los derechos de la mujer esta reconocido en el Artículo 1 de la Carta	El Consejo Económico y Social crea la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer	Artículo 2 se establece la igualdad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, en el disfrute de todos los derechos y libertades	Adopción de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (que entra en vigor en 1954).	Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Ambos entraron en vigor el 3 de enero de 1976.	Adopción de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.	I de la Mujer, en la Ciudad de México Como resultado de la Conferencia, se adopta el Decenio de las Naciones Unidas sobre la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, 1975-1985.	do de la Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM), y del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer	Adopción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (que entra en vigor en 1981).	Celebración de la II Conferencia Mundial de la Mujer, en Copenhague, Dinamarca.	Conferencia Mundial de la Mujer, en Nairobi, Kenia. Examen y evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad y Desarrollo. Desempeño en el Cairo, Egipto,
---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	---

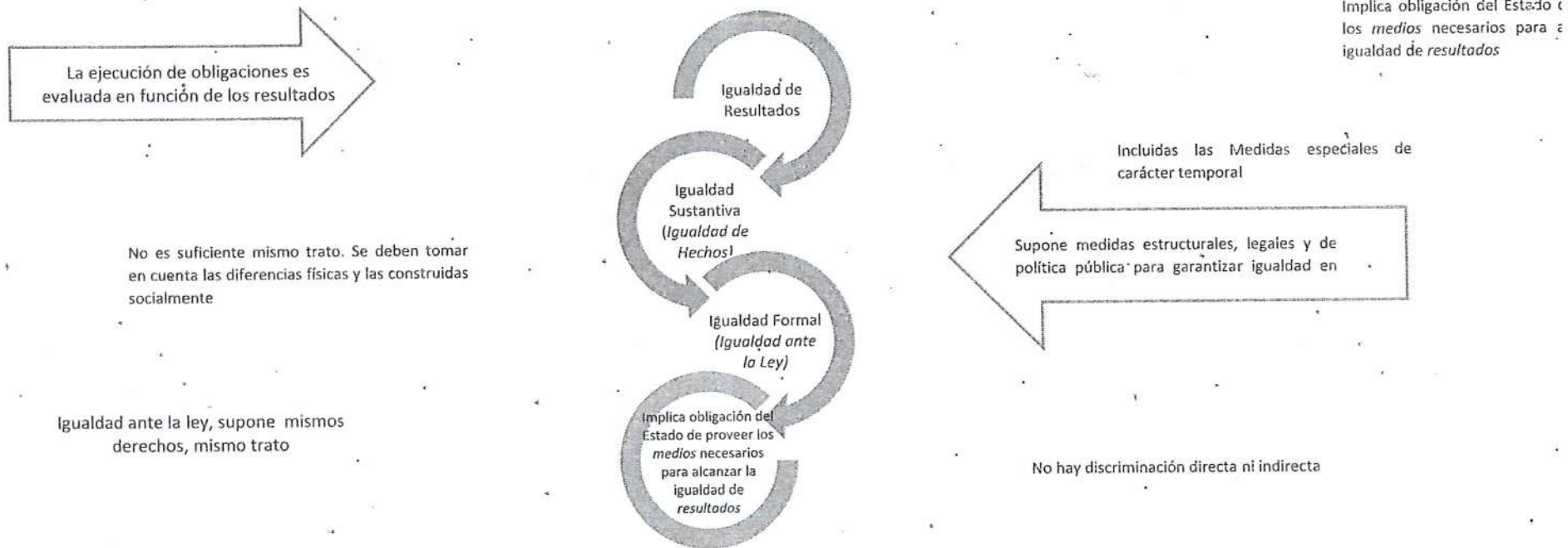




¿Qué se entiende por igualdad de género?



La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres implican que las mujeres y los hombres, niñas y niños, tengan las mismas condiciones, oportunidades y resultados para ejercer plenamente sus derechos, sin importar su sexo e identidad de género. La igualdad de género tiene lugar en tres dimensiones interrelacionadas que se refuerzan mutuamente:



La Plataforma de Acción de Beijing

En septiembre de 1995, las y los representantes de 189 países, incluido México, se reunieron en Beijing, China, en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Después de intensos debates, se acordaron una serie de compromisos de alcance histórico para garantizar los derechos de las mujeres y avanzar hacia la igualdad de género. Cuando la Conferencia llegó a su fin, se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB), el consenso para la acción más progresista que reconoce

explícitamente la plena realización de los derechos de las mujeres y las niñas como la piedra angular y condición sine qua non para lograr el desarrollo económico, la democracia y la paz.

¿Por qué la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son prioritarios para la ONU?

- Porque sin igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños, ninguna sociedad podrá lograr el ansiado desarrollo sostenible en su triple dimensión: económica, social y ambiental.
- Porque la discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas son los principales obstáculos para transitar hacia sociedades más justas e igualitarias.
- Porque el empoderamiento de las mujeres y las niñas es un comprobado potenciador de la prosperidad y el bienestar de las sociedades.

Liderazgo de México en la construcción de la agenda internacional de igualdad de género

México es uno de los 51 Estados Miembros fundadores de la ONU. Desde 1945, el país ha asumido un rol de liderazgo global y regional, caracterizado por su vocación multilateral para fomentar el diálogo y consenso entre las naciones en temas diversos, entre ellos: desarme, solución pacífica de controversias, derechos humanos, cambio climático, desarrollo sustentable, migración y desarrollo, así como la igualdad e inclusión social y económica en la nueva agenda de desarrollo.

México es un país comprometido con el trabajo de la ONU que ha participado de forma activa en el desarrollo y proceso de reforma de la ONU al mismo tiempo que ha ejercido un rol protagónico en el marco de los trabajos de diversos órganos y foros multilaterales para la construcción de una agenda inclusiva de desarrollo, basada en el derecho internacional y los derechos humanos.

Igualdad sustantiva y no discriminación ante la ley

México tiene el compromiso de la CEDAW de garantizar la igualdad de derechos y de trato ante la ley entre mujeres y hombres, así como eliminar todas las disposiciones jurídicas que discriminan directa e indirectamente a las mujeres y las niñas, tanto en el ámbito público como en el privado. Bajo este supuesto, ONU México ha abonado al cumplimiento y observancia de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, promoviendo en sus intervenciones un enfoque de rendición de cuentas. Al mismo tiempo, las agencias han apoyado a las contrapartes nacionales para avanzar en la armonización de las leyes nacionales y estatales con respecto de los compromisos internacionales suscritos por México en el campo de los derechos de las mujeres e igualdad de género.

A continuación, presentamos, ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación.



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	Acceso a los baños en el interior de la institución	Se cuenta con sanitarios en todos los espacios del Instituto. -Tranquilidad -Seguridad -Comodidad	Algunos sanitarios se encuentran en remodelación. • No cuentan con mobiliario para personas con discapacidad y por lo cual no tienen: Comodidad y Seguridad	-Tranquilidad -Seguridad -Comodidad	Algunos sanitarios se encuentran en remodelación. • No cuentan con mobiliario para personas con discapacidad y por lo cual no tienen: Comodidad y Seguridad	-Tranquilidad -Seguridad -Comodidad	Algunos sanitarios se encuentran en remodelación. • No cuentan con mobiliario para personas con discapacidad y por lo cual no tienen: Comodidad y Seguridad
	Actualización y modernización de mobiliario y equipo de computo	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Calidad en el trabajo • Rendimiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Retrasos en la entrega de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Calidad en el trabajo • Rendimiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Perdida de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Calidad en el trabajo • Rendimiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Afecta la productividad laboral
	Acceso a iluminación	El instituto cuenta con iluminación y con ellos nos da <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Tranquilidad 	El alumbrado no es muy potente para abastecer toda la periferia y eso provoca <ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia en algunas disciplinas al aire libre 	El instituto cuenta con iluminación y con ellos nos da <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Tranquilidad 	El alumbrado no es muy potente para abastecer toda la periferia y eso provoca <ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia en algunas disciplinas al aire libre 	El instituto cuenta con iluminación y con ellos nos da <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Tranquilidad 	El alumbrado no es muy potente para abastecer toda la periferia y eso provoca <ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia en algunas disciplinas al aire libre
	Acceso a la infraestructura del Instituto.	Cuenta con 2 entradas principales y con rampa de acceso para uso de camilla, personas de la tercera edad y con discapacidad, también con 2 portones de acceso vehicular y eso nos da <ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Seguridad • Comodidad al ingresar a las labores 	Uno de los accesos que esta sobre la Calzada Samuel León Brindis se encuentra en rehabilitación y eso provoca: <ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • inseguridad 	El instituto cuenta con 2 entradas principales con buenas ubicaciones y cuenta con rampa de acceso para uso de camilla y para personas de la tercera edad y con discapacidad y cuenta con 2 portones de acceso a los estacionamientos y eso nos da <ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Seguridad • Comodidad al ingresar a las labores 	Uno de los accesos que esta sobre la Calzada Samuel León Brindis se encuentra en rehabilitación y eso provoca: <ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • inseguridad 	El instituto cuenta con 2 entradas principales con buenas ubicaciones y cuenta con rampa de acceso para uso de camilla y para personas de la tercera edad y con discapacidad y cuenta con 2 portones de acceso a los estacionamientos y eso nos da <ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Seguridad • Comodidad al ingresar a las labores 	Uno de los accesos que esta sobre la Calzada Samuel León Brindis se encuentra en rehabilitación y eso provoca: <ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • inseguridad
	Oportunidad de	Brindaría un espacio			Brindaría un espacio	Evitaría problemas de	Brindaría un espacio



	la Creación de áreas de servicio complementarias para el personal (cafetería y comedor)	seguro, cómodo y adecuado para el personal para el consumo de los alimentos.	Evitaría problemas de salud al consumir alimentos de la calle.	seguro, cómodo y adecuado para el personal para el consumo de los alimentos.	salud al consumir alimentos de la calle	seguro, cómodo y adecuado para el personal para el consumo de los alimentos.	salud al consumir alimentos de la calle.
	Remodelación del Auditorio Dr. Belisario Domínguez	Mejoraría el número y calidad de los servicios que presta la institución. Contar con un espacio adecuado y equipado para el desarrollo de reuniones, cursos, conferencias, talleres, etc.	Saturación de solicitudes de dependencias o escuelas para usar el espacio.	Mejoraría el número y calidad de los servicios que presta la institución. Contar con un espacio adecuado y equipado para el desarrollo de reuniones, cursos, conferencias, talleres, etc.	Saturación de solicitudes de dependencias o escuelas para usar el espacio.	Mejoraría el número y calidad de los servicios que presta la institución. Contar con un espacio adecuado y equipado para el desarrollo de reuniones, cursos, conferencias, talleres, etc.	Saturación de solicitudes de dependencias o escuelas para usar el espacio.
	Acceso a información en la plataforma de transparencia.	Ninguno	<ul style="list-style-type: none"> • Genera incertidumbre • Inseguridad • Nos deja en estado indefenso para los extorsionares • Nos deja vulnerables 	Poder solicitar cambio de plaza si es mejor que la que se tiene.	<ul style="list-style-type: none"> • Genera incertidumbre • Inseguridad • Nos deja en estado vulnerable para los extorsionares • Nos deja vulnerables 	Poder solicitar cambio de plaza si es mejor que la que se tiene.	<ul style="list-style-type: none"> • Genera incertidumbre • Inseguridad • Nos deja en estado expuesto para los extorsionares • Nos deja vulnerables
Económicos	Acceso a prestaciones	<p>Seguridad y tranquilidad de la caja de ahorro.</p> <p>Seguridad familiar en seguro social (IMSS) en las consultas médicas básicas.</p> <p>Seguro de vida Institucional les da tranquilidad a los familiares en caso de requerirlo.</p> <p>Nos da tranquilidad y certeza económica el instituto, para las mujeres que llegan a término de gestación contando un su salario íntegro y con los periodos que marca la incapacidad del IMSS.</p>	<p>Que nuestro seguro social es muy limitado y genera incertidumbre en nuestra salud.</p> <p>No cotizamos para el retiro(SAR) nos da inestimabilidad emocional y económica</p> <p>No cotizamos para INFONAVIT nos da inestimabilidad emocional y patrimonial.</p> <p>No tenemos derecho a guardería del IMSS, nos da inestimabilidad emocional y económica</p> <p>No se nos reconoce la antigüedad previa al 8</p>	<p>Seguridad y tranquilidad de la caja de ahorro.</p> <p>Seguridad familiar en seguro social (IMSS) en las consultas médicas básicas.</p> <p>Seguro de vida Institucional les da tranquilidad a los familiares en caso de requerirlo.</p> <p>Nos da tranquilidad y certeza económica el instituto, para las mujeres que llegan a término de gestación contando un su salario íntegro y con los periodos que marca la incapacidad del IMSS.</p>	<p>Que nuestro seguro social es muy limitado y genera incertidumbre en nuestra salud.</p> <p>No cotizamos para el retiro(SAR) nos da inestimabilidad emocional y económica</p> <p>No cotizamos para INFONAVIT nos da inestimabilidad emocional y patrimonial.</p> <p>No tenemos derecho a guardería del IMSS, nos da inestimabilidad emocional y económica</p> <p>No se nos reconoce la antigüedad previa al 8 de diciembre del 2018,</p>	<p>Seguridad y tranquilidad de la caja de ahorro.</p> <p>Seguridad familiar en seguro social (IMSS) en las consultas médicas básicas.</p> <p>Seguro de vida Institucional les da tranquilidad a los familiares en caso de requerirlo.</p> <p>Nos da tranquilidad y certeza económica el instituto, para las mujeres que llegan a término de gestación contando un su salario íntegro y con los periodos que marca la incapacidad del IMSS.</p>	<p>Que nuestro seguro social es muy limitado y genera incertidumbre en nuestra salud.</p> <p>No cotizamos para el retiro(SAR) nos da inestimabilidad emocional y económica</p> <p>No cotizamos para INFONAVIT nos da inestimabilidad emocional y patrimonial.</p> <p>No tenemos derecho a guardería del IMSS, nos da inestimabilidad emocional y económica</p> <p>No se nos reconoce la antigüedad previa al 8 de diciembre del 2018, inconfirmdad, tristeza,</p>



		Nos da tranquilidad poder gozar de una hora de lactancia por 6 meses.	de diciembre del 2018, nos da inestimabilidad emocional, inconformidad, tristeza, enojo, frustración.		nos da inestimabilidad emocional, inconformidad, tristeza, enojo, frustración.	Nos da tranquilidad poder gozar de una hora de lactancia por 6 meses.	enojo, frustración.
	Horarios laborales accesibles y facilidades para padres o madres de familia para ir por los hijos a las escuelas y poder asistir a los eventos escolares.	Mejor convivencia familiar. Seguridad para los hijos y mejor rendimiento educativo. Rendimiento y tranquilidad en el desempeño de las labores.	Afectación en las relaciones familiares. Se descuida la tutela de la educación. Descuidas la salud y la alimentación. Se reduce las horas de descanso y convivencia familiar.	Mejor convivencia familiar. Seguridad para los hijos y mejor rendimiento educativo. Rendimiento y tranquilidad en el desempeño de las labores.	Afectación en las relaciones familiares. Se descuida la tutela de la educación. Descuidas la salud y la alimentación. Se reduce las horas de descanso y convivencia familiar.	Mejor convivencia familiar. Seguridad para los hijos y mejor rendimiento educativo. Rendimiento y tranquilidad en el desempeño de las labores.	Afectación en las relaciones familiares. Se descuida la tutela de la educación. Descuidas la salud y la alimentación. Se reduce las horas de descanso y convivencia familiar.
Sociales	No discriminación laboral	Es positivo hay sana convivencia, buena relación laboral con el personal femenino, masculino discapacitado, indígenas, jóvenes, adultos mayores, persona de talla baja, y de la población LGBTTT+ y de diferentes religiones y estrato social.	Ninguno	Es positivo hay sana convivencia, buena relación laboral con el personal femenino, masculino discapacitado, indígenas, jóvenes, adultos mayores, persona de talla baja, y de la población LGBTTT+ y de diferentes religiones y estrato social.	Ninguno	Es positivo hay sana convivencia, buena relación laboral con el personal femenino, masculino discapacitado, indígenas, jóvenes, adultos mayores, persona de talla baja, y de la población LGBTTT+ y de diferentes religiones y estrato social.	Ninguno
	Celebración de cumpleaños	-alegría -valorados por sus compañeros de las áreas en donde laboran.	Se han limitado por cuestiones del protocolo de salud. No contamos con el día onomástico para la convivencia familiar.	Se sientes alegres, queridos y valorados por sus compañeros de las áreas en donde laboran.	Se han limitado por cuestiones del protocolo de salud. No contamos con el día onomástico para la convivencia familiar.	Se sientes alegres, queridos y valorados por sus compañeros de las áreas en donde laboran.	Se han limitado por cuestiones del protocolo de salud. No contamos con el día onomástico para la convivencia familiar.
	Celebración día de la madre y del día del Padre	Nos da alegría y felicidad el 10 de mayo, nos dan el día para poder convivir con la familia. Recibimos el bono por parte de Gobierno. Nos reconoce con un souvenir por parte de la Dirección del	Discriminación por no recibir el bono del día de las madres por no tener hijos, por lo que debería darse el bono en el día de la mujer	Ninguno	No nos dan el día para poder convivir con la familia. No recibimos bono por parte de Gobierno. No nos reconoce el Instituto con algún detalle. Y con eso se sienten discriminados.	Nos dan el día para poder convivir con la familia. Recibimos el bono por parte de Gobierno. Nos reconoce con un souvenir por parte de la Dirección del General del instituto.	No nos dan el día para poder convivir con la familia. No recibimos bono por parte de Gobierno. No nos reconoce Instituto con algún detalle.



		*General del Instituto.					
Políticos	Libertad de militancia política	Poner en expresar mis ideas. Ejercer mi derecho de afiliarme a cualquier movimiento político. Poder trabajar a favor del pueblo.	Prohibición para expresar abiertamente tus preferencias políticas. Censura de comentarios políticos en redes sociales.	Poner en expresar mis ideas. Ejercer mi derecho de afiliarme a cualquier movimiento político. Poder trabajar a favor del pueblo.	Prohibición para expresar abiertamente tus preferencias políticas. Censura de comentarios políticos en redes sociales.	Poner en expresar mis ideas. Ejercer mi derecho de afiliarme a cualquier movimiento político. Poder trabajar a favor del pueblo.	Prohibición para expresar abiertamente tus preferencias políticas. Censura de comentarios políticos en redes sociales.
	Libertad para participar en comicios electorales	Poder aspirar a un cargo de elección popular. Pertener a un grupo político.	No puedes participar abiertamente, eso provoca molestia, desacuerdo y se viola mis derechos.	Poder aspirar a un cargo de elección popular. Pertener a un grupo político.	No puedes participar abiertamente, eso provoca molestia, desacuerdo y se viola mis derechos.	Poder aspirar a un cargo de elección popular. Pertener a un grupo político.	No puedes participar abiertamente, eso provoca molestia, desacuerdo y se viola mis derechos.



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 ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+		
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	
Físicos	Generar espacios deportivos adecuados e inclusivos para el uso del tiempo de manera sana en las disciplinas:	Brindar mejores servicios sin distinción de género, raza, clero religioso, grupo étnico, posición social de manera inclusiva.	No se cuenta con más espacios para la implementación de otras disciplinas.	Brindar mejores servicios sin distinción de género, raza, clero religioso, grupo étnico, posición social de manera inclusiva.	No se cuenta con mas espacios para la implementación de otras disciplinas.	Brindar mejores servicios sin distinción de género, raza, clero religioso, grupo étnico, posición social de manera inclusiva.	No se cuenta con mas espacios para la implementación de otras disciplinas.	
	1. -Luchas asociadas edad de 8 a 18 años en ambos sexos.	Todas las disciplinas que cuenta el instituto cuenta con el espacio adecuado para su práctica.	No cuentan con instalaciones en todo el estado en las disciplinas que oferta el instituto.	Todas las disciplinas que cuenta el instituto cuenta con el espacio adecuado para su práctica.	No cuentan con instalaciones en todo el estado en las disciplinas que oferta el instituto.	Todas las disciplinas que cuenta el instituto cuenta con el espacio adecuado para su práctica.	No cuentan con instalaciones en todo el estado en las disciplinas que oferta el instituto.	
	2. -Judo edad de 8 a 18 años ambos sexos.	Nos da la oportunidad de traer resultados en corto plazo.	El reglamento estipula formas de vestirse para los deportistas en competencias oficiales.	Nos da la oportunidad de traer resultados en corto plazo.		Nos da la oportunidad de traer resultados en corto plazo.		
	3. -Box edad de 8 a 18 años ambos sexos.	Genera salud Bienestar física y mental, a través del centro estatal de medicina y ciencias aplicadas al deporte en el área psicológica.		Genera salud Bienestar física y mental.		Genera salud Bienestar física y mental.		
	4. -Halterofilia (levantamiento de pesase) edad de 8 a 18 años ambos sexos.							
	5. -Pañinaje edad de 4 a 18 años ambos sexos.							
	6. -Tiro con arco edad de 8 a 18 años ambos sexos.							
	7. Natación edad de 4 a 18 años ambos sexos.							
	8. -Atletismo 8 a 18 años ambos sexos.							
	9. -Esgrima edad de 8 a 18 años ambos sexos.							
10. -Para atletismo 8 a 18 años ambos sexos (ciegos y débiles visuales, personas en sillas de ruedas).								



	<p>11. -Para natación 8 a 18 años ambos sexos.</p> <p>12. -Para Powerlifting edad de 14 a 18 años ambos sexos (levantamiento de pesas).</p> <p>13. -Ajedrez 60 años en adelante ambos sexos.</p> <p>14. -Domino 60 años en adelante ambos sexos.</p> <p>15. -Cachibol 60- 65 años, 66-69 años, 70 en adelante ambos sexos.</p> <p>16. -Natación 60- 64 años, 65-69 años, 70 - 74 años, 75 -79 años, 80 -84 años, 85 -89 años, 90 - 94 años, 95 en adelante ambos sexos</p> <p>17. -Atletismo 60- 64 años, 65-69 años, 70 - 74 años, 75 -79 años, 80 -84 años, 85 -89 años, 90 - 94 años, 95 en adelante ambos sexos.</p>						
	<p>Atención medica enfocada al rendimiento deportivo y a la prevención de lesiones o en su caso proporcionando la rehabilitación necesaria para su recuperación en cualquiera de los géneros.</p>	<p>Contar con herramientas científicas para mejorar el rendimiento deportivo.</p> <p>Ayuda a la recuperación más pronta de las lesiones y eso nos da</p> <p>-Tranquilidad en competencias nacionales.</p>	<p>Tener una buena coordinación de entrenadores con los padres y madres de familia para una buena atención del servicio médico.</p> <p>Para que no se genere</p> <p>-molestia -enojo -una recuperación tardada. -afectando los resultados en competencias.</p>	<p>Contar con herramientas científicas para mejorar el rendimiento deportivo.</p> <p>Ayuda a la recuperación más pronta de las lesiones y eso nos da</p> <p>-Tranquilidad en competencias nacionales.</p>	<p>Tener una buena coordinación de entrenadores con los padres y madres de familia para una buena atención del servicio médico.</p> <p>Para que no se genere</p> <p>-molestia -enojo -una recuperación tardada. -afectando los resultados en competencias.</p>	<p>Contar con herramientas científicas para mejorar el rendimiento deportivo.</p> <p>Ayuda a la recuperación más pronta de las lesiones y eso nos da</p> <p>-Tranquilidad en competencias nacionales.</p>	<p>Tener una buena coordinación de entrenadores con los padres y madres de familia para una buena atención del servicio médico.</p> <p>Para que no se genere</p> <p>-molestia -enojo -una recuperación tardada. -afectando los resultados en competencias.</p>
<p>Acceso a estímulos deportivos para atletas de alto rendimiento</p>	<p>Igualdad de oportunidad en todas las</p>	<p>Sujeto a resultado deportivo de algunas</p>	<p>Igualdad de oportunidad de</p>	<p>Sujeto a resultado deportivo de algunas disciplinas, no se</p>	<p>Igualdad de oportunidad</p>	<p>Sujeto a resultado deportivo de algunas disciplinas,</p>	<p>Sujeto a resultado deportivo de algunas disciplinas,</p>



		disciplinas deportivas	disciplinas, no se ejerce discriminación.		ejerce discriminación.		no se ejerce discriminación.
Económicos	Equipamiento y material deportivo para los selectivos en las disciplinas que participaran a nivel nacional. (uniformes, artículos deportivos de acuerdo a las disciplinas)	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca de Presencia de identidad 	<p>Algunas disciplinas requieren de equipo muy costoso y escaso.</p> <p>-Frustración</p> <p>-Poco desarrollo y resultados bajos.</p> <p>Para obtener apoyo institucional es necesario formar parte de una asociación deportiva estatal, y estar en el proceso selectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca de Presencia de identidad 	<p>Algunas disciplinas requieren de equipo muy costoso y escaso.</p> <p>-Frustración</p> <p>-Poco desarrollo y resultados bajos.</p> <p>Para obtener apoyo institucional es necesario formar parte de una asociación deportiva estatal, y estar en el proceso selectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca de Presencia de identidad 	<p>Algunas disciplinas requieren de equipo muy costoso y escaso.</p> <p>-Frustración</p> <p>-Poco desarrollo y resultados bajos.</p> <p>Para obtener apoyo institucional es necesario formar parte de una asociación deportiva estatal, y estar en el proceso selectivo.</p>
	Equipamiento y material deportivo para juegos populares e indígenas. (uniformes, artículos deportivos de acuerdo a las disciplinas)	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca de Presencia de identidad 	<p>Algunas disciplinas requieren de equipo muy costoso y escaso.</p> <p>-Frustración</p> <p>-Poco desarrollo y resultados bajos.</p> <p>Para obtener apoyo institucional es necesario formar parte de una asociación deportiva estatal, y estar en el proceso selectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca de Presencia de identidad 	<p>Algunas disciplinas requieren de equipo muy costoso y escaso.</p> <p>-Frustración</p> <p>-Poco desarrollo y resultados bajos.</p> <p>Para obtener apoyo institucional es necesario formar parte de una asociación deportiva estatal, y estar en el proceso selectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca de Presencia de identidad 	<p>Algunas disciplinas requieren de equipo muy costoso y escaso.</p> <p>-Frustración</p> <p>-Poco desarrollo y resultados bajos.</p> <p>Para obtener apoyo institucional es necesario formar parte de una asociación deportiva estatal, y estar en el proceso selectivo.</p>
Sociales	Eventos populares -Fútbol 6x6 -Artes marciales de origen china -Boxeo popular	<p>Van dirigidos a la población abierta de los municipios con zona alta de marginación y problemas sociales, y estos eventos dan una</p> <p>-satisfacción y motivación de los participantes</p>	<p>-Poco número de participantes</p> <p>-Poca cobertura a nivel estatal</p>	<p>Van dirigidos a la población abierta de los municipios con zona alta de marginación y problemas sociales, y estos eventos dan una</p> <p>-satisfacción y motivación de los participantes</p>	<p>-Poco número de participantes</p> <p>-Poca cobertura a nivel estatal</p>	<p>Van dirigidos a la población abierta de los municipios con zona alta de marginación y problemas sociales, y estos eventos dan una</p> <p>-satisfacción y motivación de los participantes</p>	<p>-Poco número de participantes</p> <p>-Poca cobertura a nivel estatal</p>
		Los deportistas pueden alcanzar	Nula representación de	Los deportistas pueden alcanzar	Nula representación de la población	Los deportistas pueden alcanzar	Nula representación de la población

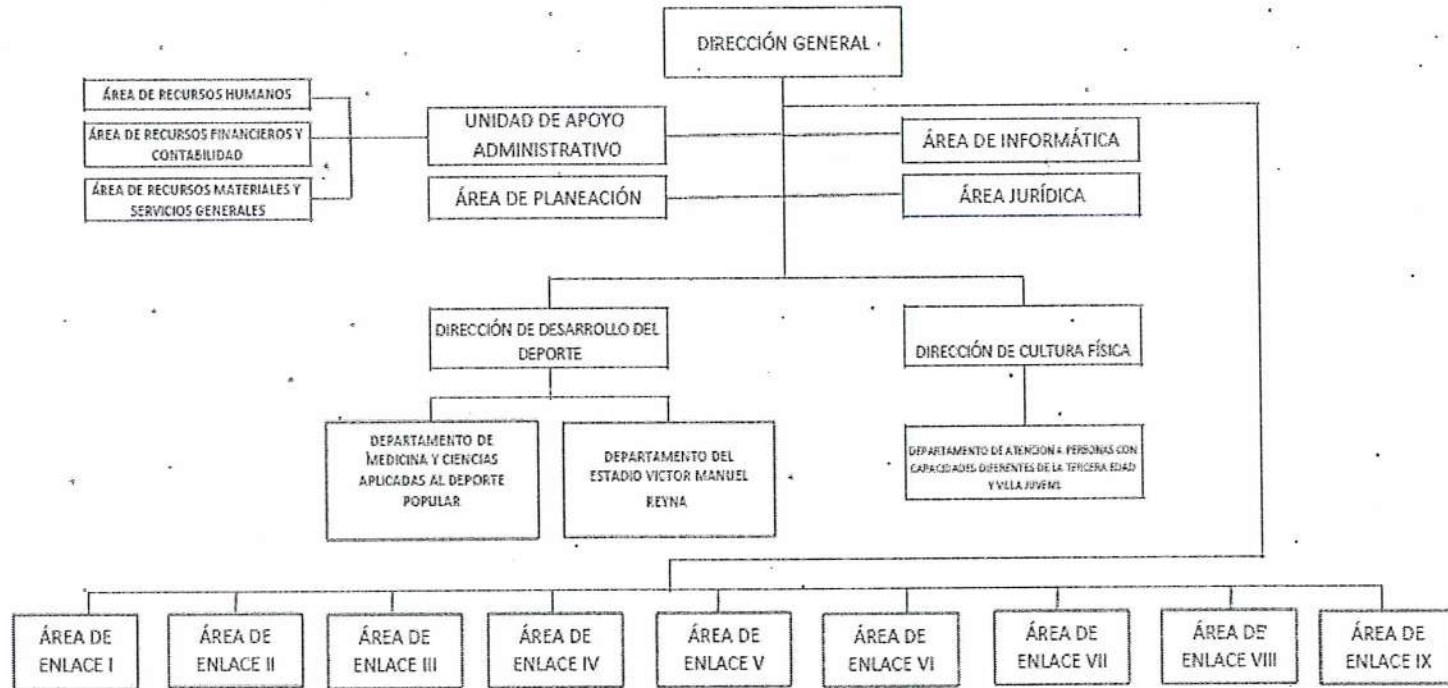


Políticos	Influencia en la toma de decisiones.	puestos políticos. El deporte forma mejores ciudadanos.	la población deportista en el congreso. Poca participación en la elaboración de estrategia de atención.	puestos políticos. El deporte forma mejores ciudadanos.	deportista en el congreso. Poca participación en la elaboración de estrategia de atención.	puestos políticos. El deporte forma mejores ciudadanos.	deportista en el congreso. Poca participación en la elaboración de estrategia de atención.
-----------	--------------------------------------	--	--	--	---	--	---



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 el calendario de ejecución de gastos	X	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
Conducción de eventos		X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	
Atención telefónica	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	X
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos	X	X
Decisiones en el subcomité sectorial	X	X
Integrar y revisar cuenta publica	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras	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:
<ul style="list-style-type: none">• Cuidado de hijos e hijas y personas adultas• Preparar alimentos para la familia• Quedarse en casa para atender a la familia• No trabajar• No puede acceder a puestos de altos mandos• Las mujeres son débiles• No tiene mucho conocimiento y experiencia laboral.• No es tan fácil acceder a puestos políticos.	<ul style="list-style-type: none">• Puede acceder a puestos de altos mandos• Puede participar en la política de su país• Tiene más conocimiento y experiencia laboral• Los hombres no lloran• El hombre no puede apoyar en las labores del hogar• Ser el proveedor económico de la familia• Los hombres son fuertes• Debe trabajar y ser competitivo

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
Tienen que cuidar el hogar	X	
Realizan trabajos duros		X
Deben cuidar a los hijos	X	X
Les encanta el fútbol y los coches		X
Son pasivas	X	
No ayudan en la casa		X
Son emocionales y lloran mucho	X	
No cuidan a los niños		X
Son indecisas y hablan mucho	X	
Son desordenados y vagos		X
Desarrollan trabajos en los que están bajo las órdenes de un hombre o tienen relación con niños	X	
No saben cocinar		X
No expresan sus emociones		X
No son tan fuertes como los hombres	X	
Solo buscan sexo		X
No pueden ser heroínas	X	
Son analíticos y no lloran		X
Necesitan a un hombre para realizar tareas complicadas	X	
Son dominantes y decididos		X
Son activos		X
Son más sensibles	X	
Cuidan de las personas y los enfermos	X	
Espacio domestico	X	
Espacio público	X	
Bajos puestos laborales	X	
Altos puestos laborales		X
Necesidad de ser protegida	X	
Deber de ser protector		X
Labores dentro del hogar	X	
Labores que proveen bienes		X



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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Material de oficina (hojas carta y oficio, grapadora, grapas, broche baco, clips, perforadora, carpetas oficio y carta, sobres carta; oficio, doble carta, lapiceros, lápices, sacapuntas, borradores, marcadores, postip, recopiladores oficio y carta, libretas, tijera, guillotina, engargoladora, lápiz adhesivo, corrector, tintas y tóner para impresoras)	X	X	X	X	Eficiencia laboral.	Eficiencia laboral.	El área de recursos materiales hoy es dirigida por una mujer.	El área de recursos materiales asido dirigido por hombres. En diferentes etapas.
Computadoras	X	X		X	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Pocas mujeres son titulares del área de informática.	El área de informática es dirigida por un hombre, porque ninguna mujer ha solicitado o presentado documento para ocuparlo.
Impresora de uso general	X	X		X	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Pocas mujeres son titulares del área de informática.	Tiene a su cargo el área de informática las impresoras.



Aire acondicionado	X	X		X	Equipo que permite confort a los trabajadores para desempeñar sus labores.	Equipo que permite confort a los trabajadores para desempeñar sus labores.	Son ocupados por hombres el área de mantenimiento por las necesidades y el tipo de trabajo que implica.	El encargado del área de mantenimiento es hombre porque las necesidades del servicio lo requieren.
Escritorio	X	X	X	X	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Material que depende del área de materiales y hoy es dirigida por una mujer.	El cargo hoy lo tiene un hombre quien hace inventario y entrega de dicho mobiliario
Sillas secretariales	X	X	X	X	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Material que depende del área de materiales y hoy es dirigida por una mujer.	El cargo hoy lo tiene un hombre quien hace inventario y entrega de dicho mobiliario
Archiveros	X	X	X	X	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Herramienta de oficina sirve para ser más fácil y rápido el trabajo.	Material que depende del área de materiales y hoy es dirigida por una mujer.	El cargo hoy lo tiene un hombre quien hace inventario y entrega de dicho mobiliario
Vehículos institucionales de trabajo pesado		X	X		Traslado de material deportivo a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Traslado de material deportivo a diversos lados para cumplir objetivos y metas.	Una mujer no puede realizar trabajos pesados y de alto riesgo, pues no solo implica manejar el vehículo si no realizar maniobras por la carga.	El hombre tiene mejor resistencia y están mejor capacitados para su uso.
Vales de gasolina	X	X	X	X	Personal directivo.	Personal directivo.	Es para traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas. Tienen mayor oportunidad los jefes o jefas de	Tienen mayor oportunidad los jefes de áreas para acceso a vales de gasolina



							áreas para acceso a vales de gasolina	
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X	X	X	Para cumplir con las cargas de trabajo y se extiende el horario laboral	Para cumplir con las cargas de trabajo y se extiende el horario laboral	Siempre y cuando se haga la solicitud con tiempo al área de recursos materiales	Siempre y cuando se haga la solicitud con tiempo al área de recursos materiales
Servicio de limpieza en el espacio de trabajo	X	X	X	X	Permite que el área a laborar esté limpia y nos da tranquilidad.	Eficiencia laboral		
Servicio médico (IMSS)	X	X	X	X	Permite que tengamos asistencia médica cuando se requiera.	Permite que tengamos asistencia médica cuando se requiera.	Servicio externo	Servicio externo
Servicio de agua para consumo humano	X	X	X	X	Mejora las condiciones laborales y cuida la salud.	Mejora las condiciones laborales y cuida la salud.	Mejores condiciones de higiene laboral.	Mejores condiciones de higiene laboral.
Permiso de maternidad	X		X		Las mujeres trabajadoras tienen derecho a 12 semanas/84 días de licencia por maternidad pagada y de cualquier extensión, si es imposible para la mujer regresar a trabajar a causa de su embarazo o parto.		Las mujeres de todos los niveles jerárquicos tienen acceso al permiso de maternidad. Se toman medidas para garantizar que ser una buena madre no sea un impedimento para ser una excelente empleada.	Se toman las medidas necesarias para en caso de necesitar dicho permiso sustituir o designar las labores al personal.
Permiso de paternidad		X	X			Se les otorga a los hombres permiso de paternidad	Los hombres de todos los niveles jerárquicos tienen acceso al permiso de paternidad.	Se toman las medidas necesarias para en caso de necesitar dicho permiso





						de veintiún días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante	Se toman medidas para garantizar que ser un buen padre no sea un impedimento para ser un excelente empleado.	sustituir o designar las labores al personal.
Bono de día de las madres	X		X		Es una prestación que tienen acceso las madres que laboran en la dependencia de gobierno y en todos los niveles jerárquicos.	Los hombres que son padres de familia no tienen esta prestación.	Depende de la trabajadora comprobar a recursos humanos de la dependencia que es madre para darle de alta en hacienda y pueda recibir dicha prestación.	
Programa de presupuesto	X	X	X	X	Para la operación de anual de la institución para el beneficio de la población.	Para la operación de anual de la institución para el beneficio de la población.	Para la operación de anual de la institución para el beneficio de la población.	Para la operación de anual de la institución para el beneficio de la población.
Estímulo del día del burócrata	X	X	X	X	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.
Aguinaldo	X	X	X	X	Es una prestación que cuentan todos	Es una	Es una prestación que cuentan todos	Es una prestación que cuentan todos





					los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.	prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.	los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.	los trabajadores de gobierno sin importar jerarquías.
Viáticos	X	X	X	X	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno, para poder realizar actividades fuera de la ciudad sede de su trabajo, siempre y cuando se a comisionada por la institución y su estancia sea mayor de 8 horas, sin importar jerarquías.	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno, para poder realizar actividades fuera de la ciudad sede de su trabajo, para poder realizar actividades fuera de la ciudad sede de su trabajo, siempre y cuando se a comisionada por la institución y su estancia sea mayor de 8 horas, sin importar jerarquías.	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno, para poder realizar actividades fuera de la ciudad sede de su trabajo, siempre y cuando se a comisionada por la institución y su estancia sea mayor de 8 horas, sin importar jerarquías.	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno, para poder realizar actividades fuera de la ciudad sede de su trabajo, siempre y cuando se a comisionada por la institución y su estancia sea mayor de 8 horas, sin importar jerarquías.
Bono de útiles escolares	X	X	X	X	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías	Es una prestación que cuentan todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías



					o si tienen o no hijos.	hombre y mujeres, sin importar jerarquías o si tienen o no hijos.	o si tienen o no hijos.	o si tienen o no hijos.
Vacaciones	X	X	X	X	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías, siempre que tengan un año cumplido de labores.	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías, siempre que tengan un año cumplido de labores.	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías, siempre que tengan un año cumplido de labores.	Es un derecho que otorga la ley de la administración pública para todos los trabajadores de gobierno hombre y mujeres, sin importar jerarquías, siempre que tengan un año cumplido de labores.
Permiso de caso de fallecimiento de familiar en primer grado.	X	X	X	X	Es una facilidad por carácter humanitario que se les da a los trabajadores hombre y mujeres, sin importar la jerarquía.	Es una facilidad por carácter humanitario que se les da a los trabajadores hombre y mujeres, sin importar la jerarquía.	Es una facilidad por carácter humanitario que se les da a los trabajadores hombre y mujeres, sin importar la jerarquía.	Es una facilidad por carácter humanitario que se les da a los trabajadores hombre y mujeres, sin importar la jerarquía.
Acceso a Internet	X	X	X	X	Es una facilidad que tienen el trabajador hombre o mujer para un mejor desempeño laboral.	Es una facilidad que tienen el trabajador hombre o mujer para un mejor	Es una facilidad que tienen el trabajador hombre o mujer para un mejor desempeño laboral	Es una facilidad que tienen el trabajador hombre o mujer para un mejor desempeño laboral.



Siete unidades deportivas -Estadio Víctor Manuel Reyna -Estadio de Fútbol americano -Gimnasio de Box Romeo Lacandón Anaya. -Estadio olímpico de Tapachula. -Gimnasio de fuerza del Instituto del deporte -Foro Chiapas -Unidad deportiva Panchón Contreras (Comodato IMSS)	X	X	X	X	Uso exclusivo para atletas y alumnos que pertenezcan a una disciplina.	desempeño laboral. Uso exclusivo para atletas y alumnos que pertenezcan a una disciplina.	Uso exclusivo para atletas y alumnos que pertenezcan a una disciplina.	Uso exclusivo para atletas y alumnos que pertenezcan a una disciplina.	
Acceso a educación	X	X	X	X	Provee conocimientos, a los atletas internos.	Desarrolla habilidades para resolver problemas.	Mejora la economía de los padres.	Mejora la economía de los padres.	



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

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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Acceso a internet	X	X	X	X	Acceso a la información	Mayor comunicación	Permite la colaboración entre personas	Hace más fácil la gestión y la organización
Unidades deportivas	X	X	X	X	Combate la obesidad	Disminución de conductas antisociales	Mayor seguridad en las instalaciones	Controla el aforo en tiempo real
Gimnasio	X	X	X	X	Mejora tu figura	Combate el estrés	Mayor sensación de felicidad tras hacer ejercicio	La práctica habitual de ejercicio ayuda a mantener buenos ritmos de vida.
Acceso a educación	X	X	X	X	Provee conocimientos	Desarrolla habilidades para resolver problemas	Mejora la economía	Crea más oportunidades de empleo
Presidencia municipal	X	X		X	Limitado acceso	Tienen mayor participación	Mejora la economía	Ambos pueden llevar el control



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>Asignación de actividades sin distinción de genero, como organización de eventos, comisiones externas, elaboración de proyectos, liderazgo de programas, manejo de presupuestos, jefaturas de áreas, instructoras y capacitadoras.</p>	<p>Asignación de actividades sin distinción de genero, como organización de eventos, comisiones externas, elaboración de proyectos, liderazgo de programas, manejo de presupuestos, jefaturas de áreas, instructores y capacitadores.</p>



¿Cuál es el problema? Desconocimiento en materia de perspectiva de género al interior del organismo.

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 mujeres

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

- Seguridad, higiene, permisos y las celebraciones

¿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?

- Inconformidad por sentir, que existen oportunidades diferentes entre mujeres y hombres

¿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?

Trato, Sexo, Actividades exclusivas de acuerdo al sexo

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

- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sin distinción alguna.

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

- NINGUNA

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

- Que el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres sea igualitario.



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

- Que exista una paridad en todos los niveles del organigrama.

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

- Corto plazo; Mujeres más seguras, cómodas y sin estrés laboral, Mediano plazo; Mejorar el ambiente laboral, Largo plazo; Igualdad entre mujeres y hombres.

Marco Normativo

El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI), se sustenta en los principios constitucionales enmarcados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) federal, como el Principio de Igualdad y No Discriminación, los cuales han sido considerados como elementos primordiales para el reconocimiento de los derechos humanos.

Que los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen respectivamente, que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como la igualdad ante la ley de mujeres y hombres.

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, en su artículo 8 establece 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, asimismo especifica el derecho de todas las mujeres que habitan en Chiapas a la protección efectiva contra todo tipo de violencia, incluyendo en procesos electorales y post-electorales.

La Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, tiene como objeto 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, atribuyendo al Poder Ejecutivo del Estado, el conducir la política estatal en materia de igualdad entre personas, establecer acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa Estatal de Igualdad.

Que de conformidad a los artículos 11, fracción II y 25 de la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 fue elaborado por la Secretaría de Igualdad de Género, y aprobado mediante Acuerdo número 01-CC-SO-03/2020, de la IV Sesión Ordinaria de fecha 03 de diciembre de 2020, por el Consejo Consultivo del Sistema Estatal de Igualdad, tomando en cuenta los criterios e instrumentos de la política nacional de igualdad, constituyendo así un instrumento de la política estatal en materia de igualdad.



En la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, artículo 2, tiene por objetivo 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.

En este sentido y de conformidad con el artículo 3º de la Ley de Planeación para el estado de Chiapas establece que la Planeación para el Desarrollo Sostenible del estado será sectorial, territorial, democrática, integral y permanente; constituye un medio para realizar un eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado y será el instrumento a través del cual, los gobiernos federal, estatal y municipal, desarrollarán y ejecutarán en forma conjunta sus políticas públicas.

En concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024, publicado a través del Periódico Oficial Número 033, Tomo III, de fecha 08 de mayo del 2019, establece como política transversal, la de igualdad de género, esto con base en el reconocimiento de las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres y que han restringido su acceso a una vida libre de violencia y al ejercicio de sus derechos, con el objetivo de aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades de los derechos de mujeres y hombres, vigilando que no exista la discriminación, exclusión, marginación o vulneración de los derechos de ninguna persona o colectivo por razones de género, estableciendo condiciones de convivencia social con justicia, igualdad y dignidad; por lo que en la política pública 2.1.2. Sociedad incluyente, estrategia 2.1.2.2 "Promover la igualdad de género" establece el reconocimiento de este enfoque y exige el fortalecimiento de acciones institucionales de carácter transversal, orientadas a promover y tutelar los derechos humanos.

Por tanto, el Programa es el instrumento técnico político que consta de seis objetivos prioritarios que definen las metas y líneas estratégicas de acción, para la implementación de la política transversal de Igualdad de Género, abona a dar cumplimiento a la política transversal de igualdad mandatada en Plan Estatal de Desarrollo (PED 2019-2024), y en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2019-2024), así como con las normas internacionales contenidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas. Sus objetivos, estrategias y políticas públicas fueron definidos de conformidad con los marcos jurídicos internacionales, nacionales y locales vigentes y su formulación se basa en el análisis de los diagnósticos de las necesidades sociales expresadas en foros regionales "Mujeres trabajando juntas por la transformación de Chiapas"

El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres como documento rector define las metas y líneas estratégicas de acción para la implementación de la política transversal de Igualdad de Género a partir de los siguientes seis objetivos prioritarios:

- Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.
- Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.



- Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.
- Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
- Alcanzar la participación igualitaria en ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.
- Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes.

De acuerdo a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) es una obligación de los Estados garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas de todas las edades, lo cual implica crear los mecanismos de acceso a la salud, que permita en este caso que mujeres y adolescentes puedan tener la garantía de que sus vidas serán tuteladas y sus derechos estarán protegidos en esta etapa de su vida.

Por otra parte, la Secretaría de Igualdad de Género, tiene como atribución comprendida en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, coordinar la aplicación y seguimiento de las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como, de los programas de igualdad entre personas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, e instrumentar acciones tendentes y la adopción de buenas prácticas que favorezcan la institucionalización de la igualdad entre personas en la Administración Pública Estatal.

Aunado a lo anterior, mediante Periódico Oficial Número 136, Tomo III, de fecha 11 de noviembre del año 2020, se realizó la Publicación Número 1202-A-2020, en la cual se expide el Decreto por el que se Establece la Creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, mediante el cual se regular la creación, implementación, organización y el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal; mismas que serán órganos especializados en promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género y la evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y los hombres:

En este sentido, es menester la expedición de los lineamientos generales para la instalación y funcionamiento de las Unidades antes mencionadas, y con ello garantizar su correcta operación, logrando garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada Organismo Público, así como construir programas y proyectos con una perspectiva integral de género, dando cumplimiento a los esquemas establecidos por las normas internacionales, así como a la legislación nacional y local en la materia.



Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Desarrollo y formación de la cultura física y el deporte con perspectiva de género
2.	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3.	Programa Presupuestario	010 programa de apoyo y fomento al deporte
4.	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024		
3	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2.3	Jóvenes construyendo el futuro
	Política Pública 2.3.1	Juventud con bienestar.
	Estrategia. 2.3.1.1.1.	Fortalecer la cultura física.

Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
Objetivos prioritarios	Ejes estratégicos	Líneas de acción
	3.2. Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuye a su acceso a la	3.2.4. Implementar acciones que promueva la participación de niñas, adolescentes y mujeres a servicios de promoción deportiva, así como programas de educación escolar y financiera, a fin de potenciar la calidad de vida y bienestar. 3.2.5. Impulsar el desarrollo de programas que promueven y fomenten el deporte profesional para niñas, adolescentes y mujeres, se apoyen talentos y valores deportivos que representan al Estado en las justas deportivas locales y nacionales.



<p>3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres</p>	<p>seguridad social. 3.3. Fortalecer la promoción, desarrollo integral y atención de las problemáticas de salud de las mujeres, adolescentes y niñas. 3.4. Promover el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de acciones de transformación social que incidan en la autonomía, el autocuidado y el buen vivir de las mujeres, adolescentes y niñas.</p>	<p>3.3.3 Optimizar los servicios de prevención, detección y tratamiento de enfermedades crónico-degenerativas para las mujeres (diabetes; hipertensión, obesidad, desnutrición, cardiopatías) con perspectiva de género e interculturalidad. 3.4.13. Promover acciones para la inclusión de mujeres en actividades físicas y deportivas con perspectiva de género, considerando estudiantes, mujeres con discapacidad, indígenas, rurales, desplazadas, adultas, mayores, etc.</p>
<p>4. Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>4.1 Promover la transformación del marco institucional que garantice la No discriminación y violencia contra las mujeres. 4.2 Fomentar acciones de incidencia para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que fomenten</p>	<p>4.1.6 Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda Administración Pública Estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres. 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, afromexicanas, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en los medios de comunicación públicos y privados y digitales que promuevan una cultura libre de discriminación.</p>



	<p>una cultura libre de violencia y discriminación para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>4.5 Generar acciones de eficacia en las políticas para su prevención, atención y sanción de la violencia sistémica contra las mujeres, niñas y adolescente.</p>	<p>4.5.7 Evaluar y readaptar el mecanismo de Alerta de Violencia de Género e impulsar mejoras a fin de contribuir a la erradicar la violencia extrema 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>	<p>5.1 Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.</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 Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puesto de confianza de la administración pública.</p>	<p>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.</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 puesto de confianza de la Administración Pública Estatal para cumplir con los principios de paridad democrática</p>
	<p>5.3 Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos</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</p>



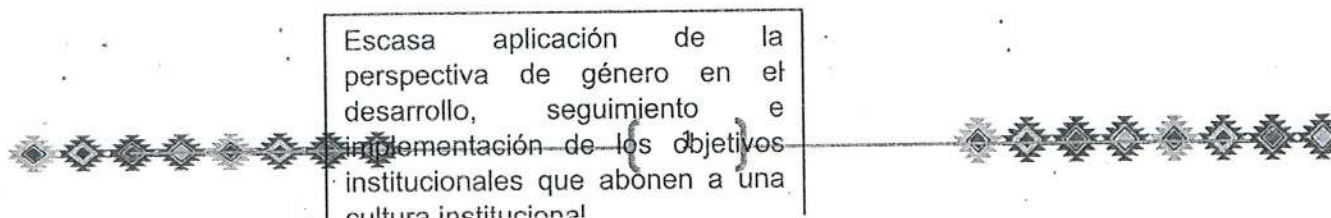
	comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos.	procesos de sensibilización sobre las leyes y los derechos humanos de las mujeres y su reconocimiento en el ejercicio de la libre autodeterminación.
	5.4 Fortalecer las condiciones de participación política electoral que aseguren la plena incorporación de las mujeres en el ejercicio democrático.	5.4.1 Promover 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. 5.4.5 Impulsar la contratación laboral de mujeres indígenas, afromexicanas y rurales profesionalizadas en programas sociales del Gobierno del Estado, con el fin de generar estrategias de formación en la administración pública.
6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes.	6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género	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, afromexicanas y rurales. 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.

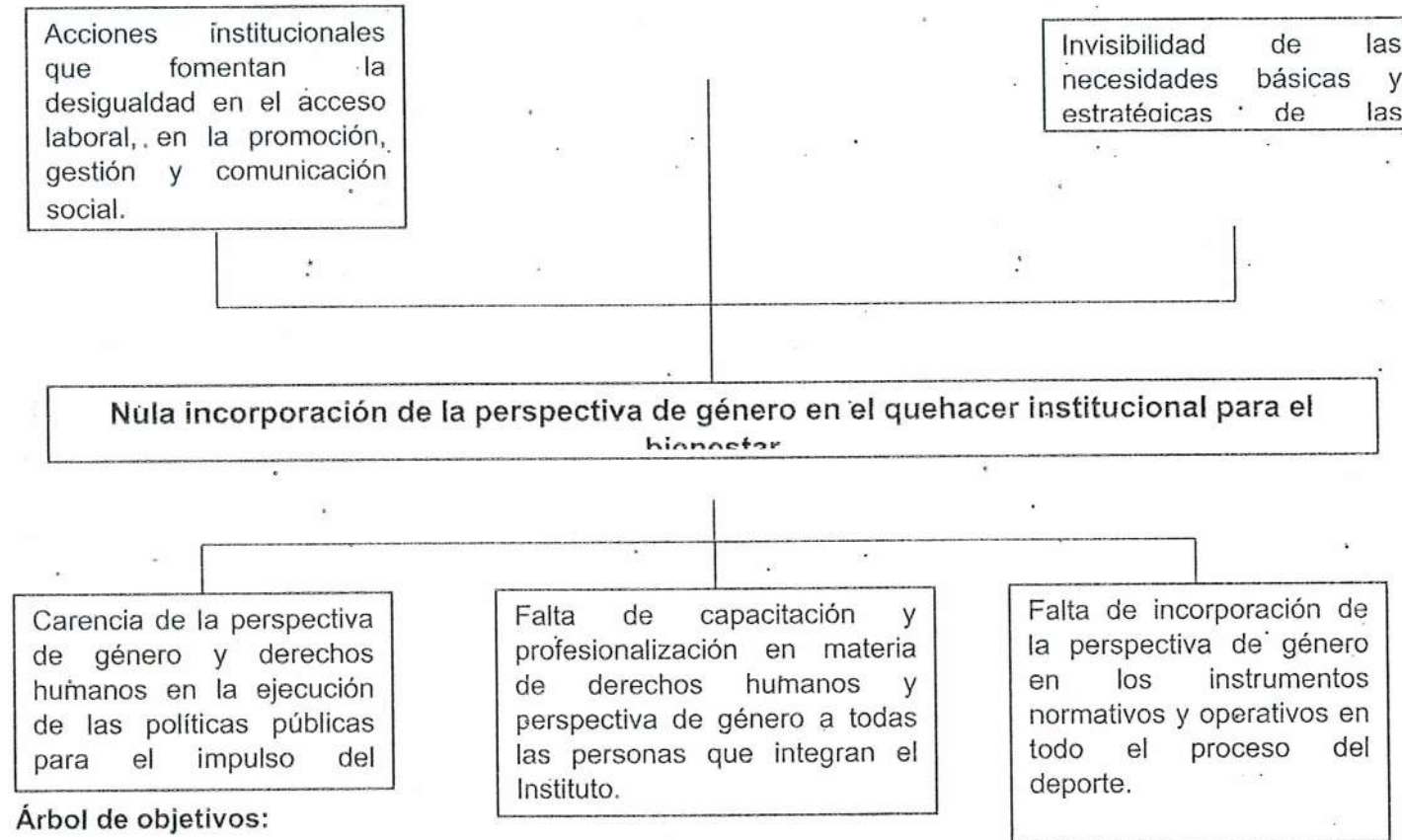
Propósito institucional:

Promover la práctica del deporte de manera sistemática e incluyente desde la iniciación hasta la competencia deportiva de la población, principalmente en niñas, niños, adolescentes y jóvenes, como una herramienta para contribuir al desarrollo deportivo del Estado.

Descripción del proyecto: Igualdad de género en el Instituto del Deporte del Estado de Chiapas

Árbol de problemas:

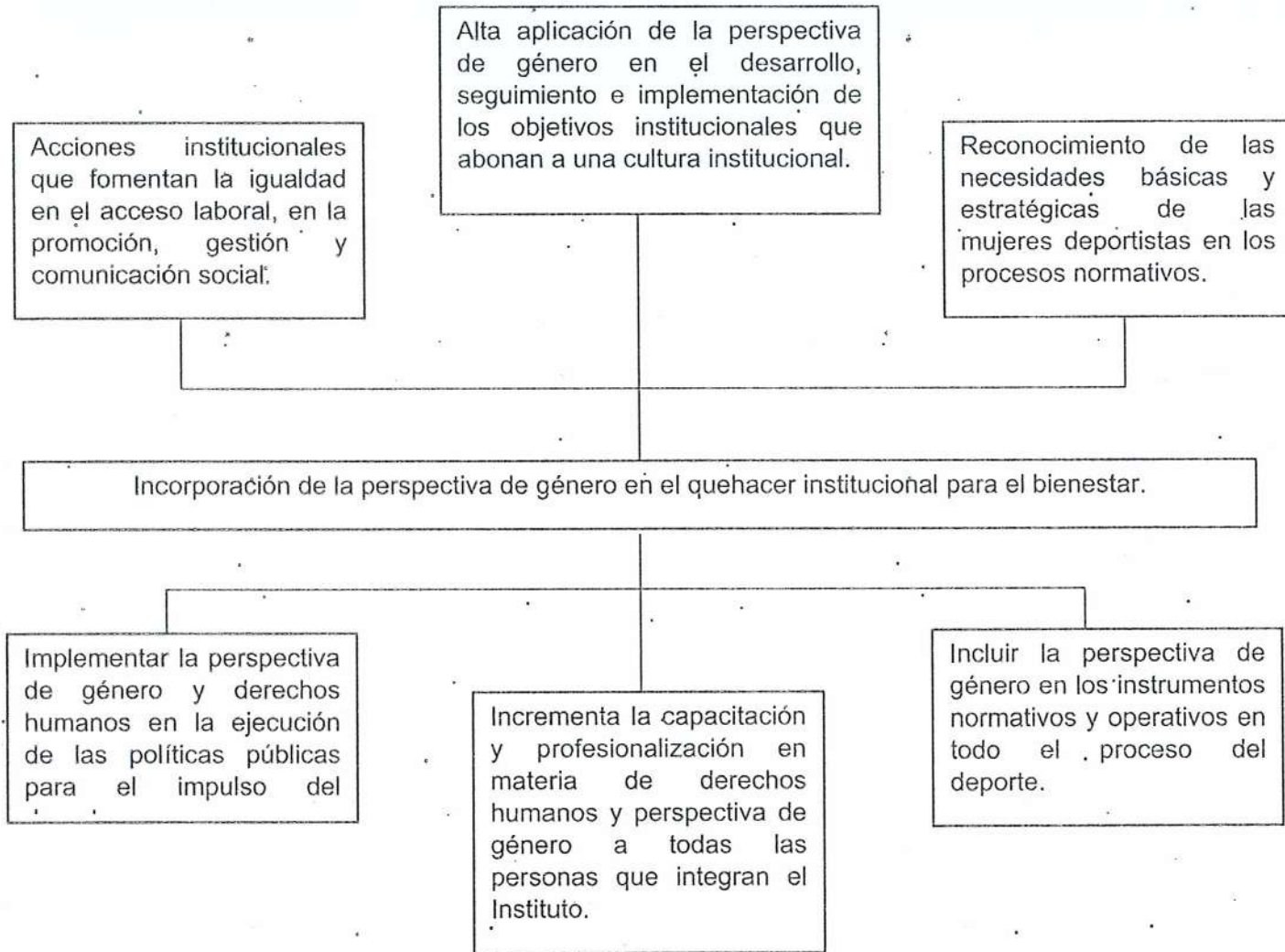




Árbol de objetivos:



Instituto del Deporte del Estado de Chiapas



Objetivo:



- Incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional para el bienestar de la población mediante la práctica permanente de la actividad física y el deporte.

Árbol de problemas:

C	Carencia de la perspectiva de género y derechos humanos en la ejecución de las políticas públicas para el impulso del deporte
E	Acciones institucionales que fomentan la igualdad en el acceso laboral, en la promoción, gestión y comunicación social.
C	Falta de capacitación y profesionalización en materia de derechos humanos y perspectiva de género a todas las personas que integran el Instituto.
E	Escasa aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo, seguimiento e implementación de los objetivos institucionales que abonen a una cultura institucional.
C	Incluir la perspectiva de género en los instrumentos normativos y operativos en todo el proceso del deporte.
E	Reconocimiento las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres deportistas en los procesos normativos.

Árbol de objetivos:

M	Implementar la perspectiva de género y derechos humanos en la ejecución de las políticas públicas para el impulso del deporte.
F	Acciones institucionales que fomentan la igualdad en el acceso laboral, en la promoción, gestión y comunicación social.
M	Incrementar la capacitación y profesionalización en materia de derechos humanos y perspectiva de género a todas las personas que integran el Instituto.
F	Alta aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo, seguimiento e implementación de los objetivos institucionales que abonan a una cultura institucional.
M	Incluir la perspectiva de género en los instrumentos normativos y operativos en todo el proceso del deporte.
F	Reconocimiento las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres deportistas en los procesos normativos.



Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
01	Incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional para el bienestar mediante la práctica permanente de la actividad física y el deporte en la sociedad chiapaneca

	Resumen narrativo	Indicador									LÍNEA BASE	AÑO DE LA LÍNEA BASE
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Meta indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Frecuencia	Medios de verificación	Supuestos		
Fin	Contribuir al reconocimiento de las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres deportistas en los procesos normativos	Porcentaje de mujeres deportistas con reconocimiento en los procesos normativos	Número de mujeres deportistas incluidas en los procesos normativos / Total de mujeres que practican alguna actividad deportiva	165/330	50	Gestión /Eficiencia	Mujeres	Anual	Registro Nacional de Cultura Física y Deporte	Las mujeres participan en los procesos normativos en materia de deporte	50	2022
Propósito	Incorporación de la perspectiva de género en el quehacer	Porcentaje de población que participa en	Número de población que participan en	63/175	36	Gestión /Eficiencia	Mujeres	Anual	Registro Nacional de Cultura Física y		63	2022



	institucional para el bienestar	acciones deportivas con perspectiva de género	acciones deportivas / Total de número de personas en el Estado						Deporte			
I. Componente	Servidores públicos capacitados en materia de derechos humanos y perspectiva de género	Porcentajes de servidores públicos certificados en materia de derechos humanos y perspectiva de género	Número de servidores públicos certificados / Total de servidores públicos en la plantilla del Indeporte.	175/175	100	Gestión / Eficacia	Certificado	Anual	Fotografías y listas de registro	Generar en las y los servidores públicos el trabajo institucional con perspectiva de género en beneficio de las y los deportistas	175	2022
II. Componente	Instrumentos normativos y operativos con perspectiva de género validados	Porcentaje de instrumentos normativos y operativos con perspectiva de género validados	Número de instrumentos normativos y operativos validados / Total de instrumentos normativos	5/5	100	Gestión / Eficacia	Instrumento	Anual	Manuales	Los instrumentos normativos y operativos con perspectiva de género son aprobados	5	2022



		os	s y operativos programa dos a validar							s ante las instancias correspon dientes		
I.1 Ac tiv id ad	Realizar cursos de capacitación a los servidores públicos en materia de derechos humanos y perspectiva de genero	Porcentajes de cursos de capacitación realizados	Número de cursos de capacitación en materia de igualdad de género realizados / Total de cursos de capacitación en materia de igualdad de género a realizar	7/7	100	Gestión / Eficacia	Curso	Anual	Fotografías y lista de asistencia	Los servidores públicos y entrenadores participan en los cursos de capacitación	7	2022
I.2 Ac tiv id ad	Actualizar los instrumentos normativos y operativos con perspectiva de género	Porcentaje instrumentos normativos y operativos a actualizar con perspectiva de género	Número de instrumentos normativos y operativos actualizados / Total de instrumentos normativos y	5/5	100	Gestión / Eficacia	Instrumento	Anual	Manuales		5	2022



			operativos programa dos a actualizar									
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicadores

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	ANUAL				Línea base		
				Cantidad total	1er	2do.	3er.		4º.	
01	01	Fin	Invisibilidad de las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres en los procesos normativos en deporte	Número de mujeres incluidas en procesos normativos en materia de deporte / Total de personas que participan en los procesos normativos en materia de deporte en Chiapas	1483	500	500	283	200	1483

01	02	Propósito	Porcentaje de mujeres incluidas en la estructura orgánica aprobada del Indeport	Número de mujeres adscritas a la estructura orgánica del Indeport / Total de número de trabajadores del Indeport	63	63				63
----	----	-----------	---	--	----	----	--	--	--	----

²Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)



01	03	Componente	Porcentajes de servidores públicos certificados en materia de derechos humanos y perspectiva de género	Número de servidores públicos certificados /Total de servidores públicos en la plantilla del Indeporte	175				175	175
----	----	------------	--	--	-----	--	--	--	-----	-----

02	04	Componente	Porcentaje de instrumentos normativos y operativos con perspectiva de género validados	Número de instrumentos normativos y operativos validados /Total de instrumentos normativos y operativos programados a validar	5	1	2	1	1	5
----	----	------------	--	---	---	---	---	---	---	---

02	05	Actividad	Porcentajes de cursos de capacitación realizados	Número de cursos de capacitación en materia de igualdad de género realizados / Total de cursos de capacitación en materia de igualdad de género a realizar	7/7			3	4	7
----	----	-----------	--	--	-----	--	--	---	---	---

02	06	Actividad	Porcentaje instrumentos normativos y operativos a actualizar con perspectiva de género	Número de instrumentos normativos y operativos actualizados /Total de instrumentos normativos y operativos programados a actualizar	5	1	2	1	1	5
----	----	-----------	--	---	---	---	---	---	---	---

Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad	Genero	Zona	Origen de la población	Marginal
------	----------	--------	------	------------------------	----------



	total			Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Gestión / Eficacia	44,411	Fem.	20,049	20,049		20,049				20,049		
		Masc.	24,362	24,362		24,362				24,362		