



OFICIALÍA MAYOR
DEL ESTADO

GOBIERNO DE CHIAPAS

PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE ENLACE DE GÉNERO DE LA OFICIALÍA MAYOR DEL ESTADO

Plan de trabajo de la Unidad de Enlace de Género de la Oficialía Mayor del Estado

I. Introducción

El presente instrumento tiene por objeto la realización de una estrategia central de trabajo para el fortalecimiento institucional y el establecimiento de una cultura integral de derechos humanos desde la estructura interna, con ello, se pretende sumar esfuerzos a favor de la promoción y acceso a los derechos humanos, así como a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, buscando una constante transformación social, política y cultural.

El Estado Mexicano ha firmado y ratificado diversos instrumentos y Tratados de carácter Internacional en materia de Derechos Humanos, particularmente en materia de protección y salvaguarda de derechos a las mujeres, por ser un grupo que por contexto histórico ha sido vulnerado, por ello se firmó la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW por sus siglas en inglés), estableciendo el compromiso de los Estados Parte para proteger la igualdad jurídica y a garantizar una vida sin discriminación para mujeres y hombres.

Además, se publicó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, las cuales tienen por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como presentar los mecanismos para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, a fin de mejorar de manera integral su calidad de vida y el pleno ejercicio de todos sus derechos.

En este sentido, mediante Periódico Oficial Número 139, Tomo III, de fecha 25 de noviembre del año 2020, se expidieron los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, los cuales tienen por objeto garantizar la correcta operación de las mismas, 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.

Por consiguiente y en cumplimiento al numeral 19 de los Lineamientos antes referidos, a continuación se presenta el Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Género de la Oficialía Mayor del Estado:



II. Plan de trabajo

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

Metodología de Marco Lógico¹

La metodología de Marco Lógico se sustenta en un diagnóstico detallado del problema a resolver, y la incorporación de la perspectiva de género. Con éste se podrá identificar, hacer visible y dimensionar las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres, las necesidades específicas de las mujeres y los aspectos discriminatorios de género contenidos en ejercicios programáticos y concepciones de problemas previos, así como detectar resultados pobres en materia de igualdad de género que es preciso reforzar con medidas especiales de carácter temporal.

Análisis de género

Se aplica para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

Este análisis se aplica en las políticas públicas para identificar y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y la discriminación contra las mujeres, en el diseño e implementación de planes y programas y, en la evaluación, valorar los efectos de las políticas, planes y programas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres, es decir, sobre la igualdad de hecho, en los resultados.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

NOTA: para este ejercicio se realizaron encuestas de opinión a las y los integrantes de la Oficialía Mayor del Estado, arrojando los siguientes resultados:

Factores de contexto ²	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a baño al interior de la institución (mayor número de baños)	Tranquilidad Seguridad	Afecta la salud por contención Se entra en conflicto	No es importante un baño cerca Tranquilidad	Caminar más Hacer fila	Seguridad Confianza	Miedo al rechazo por discriminación
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación	Higiene	No tan importante	Higiene	Preocupación
	Limpieza en áreas de trabajo	Tranquilidad Mejor desempeño	Falta de comodidad Riesgo de salud	No tan importante	Falta de comodidad Riesgo de salud	No tan importante	Falta de comodidad Riesgo de salud

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

	Acceso a agua para consumo (garrafón)	Tranquilidad Salud	Conflicto para subir el garrafón	Tranquilidad Salud	Negatividad para subir el garrafón	Tranquilidad Salud	Negatividad para subir el garrafón
Económicos	Oportunidad de crecimiento laboral	Reconocimiento Empoderamiento	Apatía Bajo desempeño	Importante	Afecta desempeño	Reconocimiento	Afecta desempeño
	Mejores ingresos	Tranquilidad en la economía	Afecta economía de las madres	Mejor calidad de vida para su familia	Afecta su economía familiar	Reconocimiento Formación de identidad	Discriminación
	Igualdad en la asignación de plazas	Tranquilidad Empoderamiento Reconocimiento	Incertidumbre	Importante para crecimiento profesional	Incertidumbre	Reconocimiento	Discriminación
	Igualdad en la asignación de bonos	Tranquilidad Empoderamiento Reconocimiento	Rechazo Injusticia	Importante para su economía familiar	Incertidumbre	Reconocimiento	Discriminación
	Compensación por horas extras	Tranquilidad Empoderamiento	Rechazo Apatía	Importante para su economía familiar	Bajo desempeño laboral	Reconocimiento	Discriminación
Sociales	Ética y valores	Mejor ambiente laboral	Creación de chismes que genera apatía	Mejorar tratos con los compañeros	Apatía en el ambiente laboral	Mejor ambiente laboral	Sufrir rechazo

			en el ambiente laboral				
	Apoyo a madres para cuidado de hijos	Seguridad Tranquilidad	Preocupación Bajo rendimiento Problemas familiares	No es tan importante porque las madres son quienes generalmente cuidan a los hijos	Problemas familiares	Seguridad	No tan importante
	Trato digno de directivos hacia su equipo	Respeto Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos Apatía Ambiente laboral tenso Estrés	Respeto Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos Apatía Ambiente laboral tenso Estrés	Respeto Reconocimiento como parte del equipo	Conflictos Apatía Ambiente laboral tenso Estrés
	Participación en eventos institucionales	Seguridad y confianza	Falta de reconocimiento	Mayor participación	Apatía	Igualdad	Falta de reconocimiento
Políticos	Conocimiento de proyectos y planes a todo el personal	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Falta de reconocimiento

	Asignación de puestos de toma de decisiones a las mujeres	Empatía Reconocimiento de capacidades Empoderamiento	Desigualdad Falta de reconocimiento de capacidades	Crecimiento profesional y económico	Reconocimiento	Reconocimiento	Empatía Reconocimiento de capacidades
	Aceptación de ideología política	Apertura para expresarse Sentirse aceptada	Sufrir discriminación	Apertura para expresarse	Sufrir discriminación	Apertura para expresarse	Sufrir discriminación
	Libertad	Reconocimiento de decisiones Respeto Sentirse valorada Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor	Reconocimiento de decisiones Respeto Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor	Reconocimiento de decisiones Respeto Participación en toma de decisiones	Falta de reconocimiento y valor

Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

NOTA: para este ejercicio se realizaron encuestas de opinión a las y los integrantes de la Oficialía Mayor del Estado, arrojando los siguientes resultados:

Factores de contexto ³	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Cargas laborales justas	Tiempo familiar	Llegar tarde a casa	Atender la vida familiar	Conciliar una vida social y familiar	Atender la vida familiar	Conciliar una vida social y familiar
	Uniformes	Identidad	Falta de reconocimiento	Identidad	Falta de reconocimiento	Identidad	Falta de reconocimiento
	Material y recursos	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento
	Mantenimiento en las instalaciones	Comodidad	Incomodidad Estrés Bajo desempeño	Comodidad	Estrés Bajo desempeño	Comodidad	Estrés Bajo desempeño
Económicos	Igualdad y transparencia en la asignación de procesos de bienes y servicios	Confianza Empoderamiento Apoyo económico	Desánimo de participación	Crecimiento económico	Desánimo de participación	Confianza Apoyo económico	Desánimo de participación

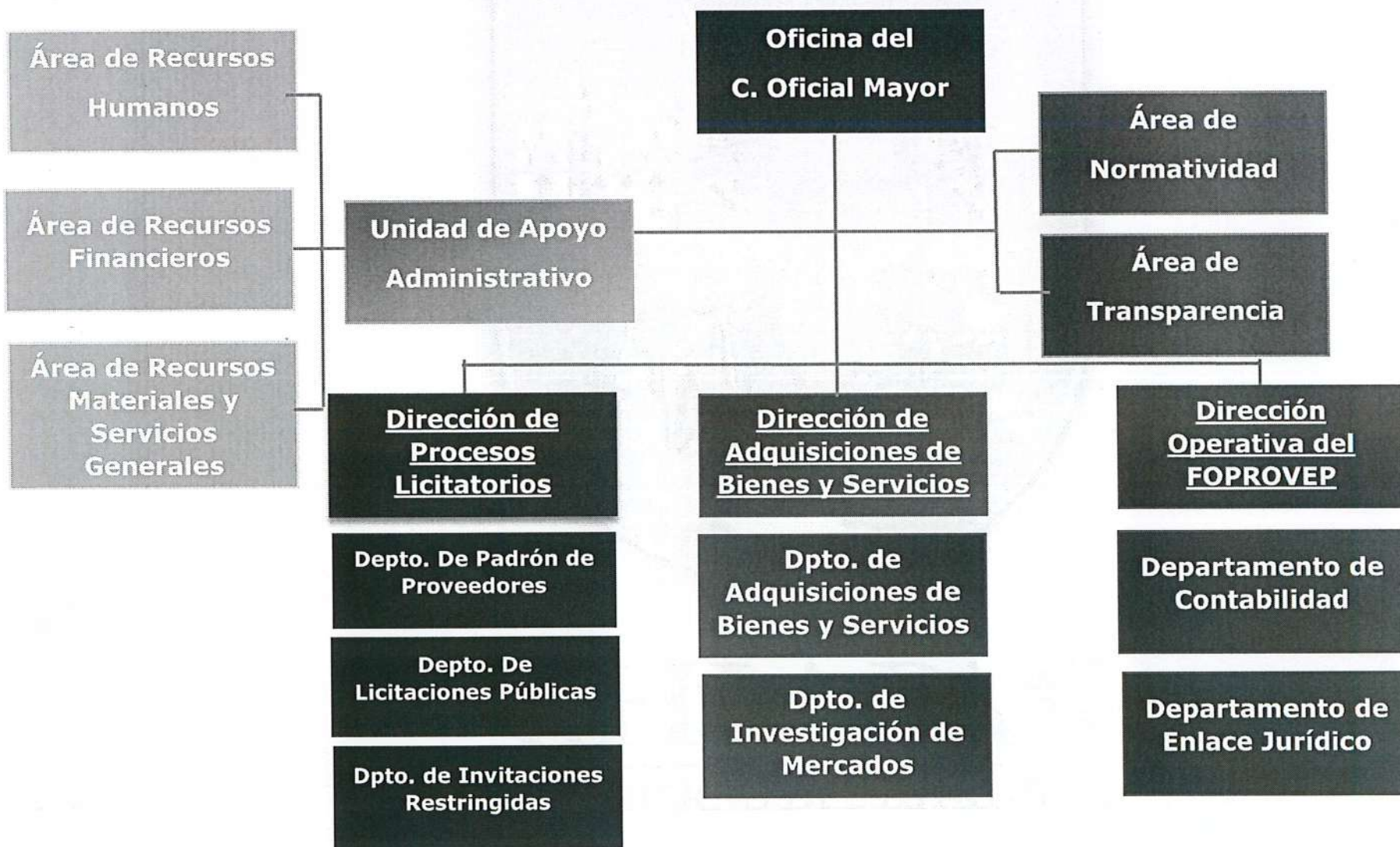
³ Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.

	Igualdad salarial	Armonía Tranquilidad Empoderamiento Desarrollo económico	Malestar	Participación Igualdad de oportunidades	Poco crecimiento laboral	Inclusión Reconocimiento	Rechazo
	Beneficiar a empresarias en la contratación de bienes	Empoderamiento	Desánimo para continuar participando	Igualdad	Desánimo Poco crecimiento económico	Igualdad	Desánimo Poco crecimiento económico
	Transporte (a la oficina)	Seguridad	Preocupación, inseguridad, gasto, acoso	No sufren acoso	Inseguridad (asalto)	Ser considerados	Discriminación
Sociales	Celebraciones de cumpleaños	Identidad en un equipo de trabajo	Discriminación	Identidad en un equipo de trabajo	Desánimo	Identidad en un equipo de trabajo	Discriminación
	Tomar en cuenta opiniones para planes y programas de la oficialía	Seguridad Empoderamiento Reconocimiento de tu labor	Injusticia Inconformidad	Seguridad	Afecta relaciones laborales, se hace irresponsable	Inclusión Reconocimiento	Miedo de manifestarse Malestar
	Capacitaciones al personal	Crecimiento laboral y profesional Empoderamiento	Malestar	Crecimiento laboral y profesional	Malestar	Crecimiento laboral y profesional	Malestar
	Horarios laborales accesibles (jornada de 8 horas)	Tiempo familiar	Problemas familiares	Conciliar la vida familiar y social	Bajo desempeño	Conciliar la vida familiar y social	Bajo desempeño

		Conciliar la vida familiar y social	Preocupación				
			Bajo desempeño				
	Reuniones de equipo de trabajo	Expresión	Controversias	Expresión	Controversias	Expresión	Controversias
		Mejor desempeño de trabajo	Falta de comunicación	Mejor desempeño de trabajo	Falta de comunicación	Mejor desempeño de trabajo	Falta de comunicación
		Mejores relaciones laborales	No tomar en cuenta las sugerencias	Mejores relaciones laborales	No tomar en cuenta las sugerencias	Mejores relaciones laborales	No tomar en cuenta las sugerencias
Políticos	Becas escolares	Capacitación	Falta de conocimiento	Capacitación	Quedarse rezagado	Capacitación	Quedarse rezagado
		Actualización		Actualización		Actualización	
		Mejor desempeño	Quedarse rezagado	Mejor desempeño		Mejor desempeño	
		Empoderamiento					

Ejercicio 2. Mapa social

Esquematizar la Estructura Organizacional de la institución.



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	
Limpieza de los espacios institucionales		X
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	
Vigilancia y seguridad de las institucionales		X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	
Sacar copias	X	
Recepción de documentos	X	
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	X	
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario	X	
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X

Pago y control de nominas		X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	
Atención telefónica	X	
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	
Asesor	N/A	N/A
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	
Distribución de materiales de oficina	X	
Atención a los asuntos jurídicos	X	
Comité de adquisiciones	X	
Control de recursos financieros		X
Control y asignación de presupuestos públicos		X
Decisiones en el subcomité sectorial		X
Integrar y revisar cuenta publica		X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	



Roles productivos: son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios y que generan ingresos y reconocimiento.

Roles reproductivos: son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados.

-Trabajo productivo: se compone de aquellas actividades humanas que producen bienes y servicios y generan ingresos tanto en salario como de algún otro bien, que puede obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia.

-Trabajo reproductivo: tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. El trabajo reproductivo se entiende en dos niveles principalmente: la reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia.

- Reproducción social: mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos y normas, que incluye la crianza, la educación, alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización, leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado. El trabajo reproductivo es fundamental para el desarrollo de toda la familia y de la sociedad pero no se reconoce como trabajo porque generalmente no se paga y la mayoría lo desarrollan las mujeres.

-Trabajo de cuidados: todas las personas necesitamos de apoyo y cuidados, algunas más que otras. El trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo remunerado. Este trabajo de cuidados tanto a niñas, niños y personas adultas o con enfermedades debe distribuirse en la familia, o ser apoyado por las empresas, el Estado y la sociedad en general, y participar de forma activa y responsable.⁴

⁴ Organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. "Manual y caja de Herramientas de perspectiva de género PARA TALLERES COMUNITARIOS." <http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/>. 2018. organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. 01 de marzo de 2021 <http://www.fao.org/publications/card/en/c/19926ES/>.



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">• Persona con valores, con dignidad, respetuosa, tierna• Trabajos del hogar• Madre responsable y trabajadora• Hacer la comida• Sumisa• Inteligente• Reservada• Fiel• No percibir un sueldo alto por mismas o mayores cargas laborales• No cansarse, no quejarse• Ser amorosa• No ser mandona• No opinar sobre las decisiones del hogar• Cuidar del esposo y de los padres• Ser fuerte y aguantar problemas familiares• Mantenerse arreglada• Atender al hombre	<ul style="list-style-type: none">• Fuerte, que lucha por su familia, respetuoso, caballeroso, inteligente• Trabajos que impliquen fuerza física• Proveer a la familia en lo económico y en la seguridad• Con decisión propia• "Ayudar" a la mujer en las labores del hogar• Reparaciones en el hogar (electricidad, plomería)• Machista• Toma decisiones• Puede tener varias mujeres y ser visto como un galán• Exitoso• Salir a divertirse con sus amigos, ser sociable• Ser autoritario• Descansar después de su jornada laboral• Tiene derecho a equivocarse• Superarse en cuanto a crecimiento profesional• Manejar (auto)• No llorar• Procrear

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
Cuidar a los hijos	X	
Organizar fiestas	X	
Cuidar enfermos	X	
Cocina	X	
Cuidado de la ropa	X	
Responsable de actividades de vigilancia		X
Mantenimiento de la casa		X
Economía de la casa		X
Responsable en la salud sexual	X	
Educación a los hijos	X	

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

Recursos ⁵	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de informática	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales		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
Vales de gasolina		x		x	Uso para traslado y cumplimiento de labores	Uso para traslado y cumplimiento de labores	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Utilizan los vales de gasolina por ser quienes ocupan los vehículos
Servicios de alimentos después del horario laboral	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen control por los roles y	Sólo se les proporciona el

⁵ **Puntuación:**

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

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

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

							estereotipos de género	alimento sin preocupación
Servicio médico	x	x	x		Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen control por los roles y estereotipos de género	Sólo se les proporciona el seguro sin preocupación
Permiso de paternidad		x	x	x	Seguridad laboral Fomenta vínculos familiares	Seguridad laboral Fomenta responsabilidad paternal	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral
Permiso de maternidad	x		x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral Fomenta vínculos familiares	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral
Permiso en caso de fallecimiento	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral

Vacaciones	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar días de descanso para fomentar la igualdad laboral
Aguinaldo	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral
Servicio de agua para consumo humano	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la erogación de recursos	Ejercen decisiones sobre la erogación de recursos
Limpieza del espacio de trabajo	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Roles equitativos y justos	Roles equitativos y justos
Estimulo del día del burócrata	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral

Bono de útiles escolares	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral
Bono de día de las madres	x		x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Ejercen decisiones sobre la asignación presupuestal	Al tener cargos de decisión pueden garantizar recursos presupuestales para fomentar la igualdad laboral
Sillas	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Pocas mujeres son titulares del dpto. de áreas de recursos materiales y servicios generales	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Escritorios	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Pocas mujeres son titulares del dpto. de áreas de recursos materiales y servicios generales	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes

Tiempo para amamantar	x		x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral
Fotocopiadoras	x	x	x	x	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Se utiliza de manera igualitaria	Se utiliza de manera igualitaria

Ejemplo de recursos

Vales de gasolina	Servicio de agua para consumo humano	Memorias	Reglamentos
Servicios de alimentos después del horario laboral	Limpieza del espacio de trabajo	Jabón de trastes	Manuales
Vehículos	Guarderías	Aromatizantes	Protocolos
Servicio médico	Viáticos	Llantas	Mecanismos
Permiso de paternidad	Servicio de conducción	Filtros de gasolina	Formato de quejas
Permiso de maternidad	Cursos de actualización	Áreas de lactancia	Líneas telefónicas de apoyo a mujeres en situación de violencia
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	Cursos de especialización	Baños con cambiadores de pañales	Atención psicológica, jurídica y de servicio social
Permiso en caso de fallecimiento	Programa presupuestario	Acceso para personas con discapacidad	Toma de decisiones con quien comprar insumos
Vacaciones	Papel higiénico	Actividades de recreación	Cafetera
Aguinaldo	Galletas	Comité de ética y conflicto de interés	Proyectos de inversión para proyectos productivos
Estimulo del día del burócrata	Refrescos	Manifiesto de no gravidez para la	

		contratación de personal	
Bono de útiles escolares	Servilletas	Lenguaje incluyente	
Bono de día de las madres	Lapicero	Igualdad salarial	
Toallas sanitarias	Engrapadoras	Tiempo para amamantar	
Botiquín de urgencias médicas	Perforadoras	Convocatoria de contrato laboral	
Sillas	Sellos	Servicio de vigilancia	
Computadoras	Hojas	Ratificación del presupuesto	
Escritorios	Tintas	Normas presupuestales	
Servicios de café	Uniformes	Leyes	

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

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

Recursos ⁶	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Baños con cambiadores de pañales	x		x	x	Se encuentran sólo en sanitarios de mujeres por asignación de roles de género	Deben de ejercer su paternidad responsable	Existen pocas mujeres que puedan tomar la decisión de incorporar los cambiadores de pañales en los sanitarios	Los hombre que tengan puestos de decisión deben hacerlo con perspectiva de género
Cuidado de enfermos	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Son titulares del área de Recursos Humanos	Al tener cargos de decisión pueden garantizar permisos para fomentar la igualdad laboral
Acceso personas con discapacidad	x	x	x	x	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Existen pocas mujeres que	Los hombres que tengan puestos

⁶ Puntuación:

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

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

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

							puedan tomar la decisión de incorporar acceso a personas con discapacidad	de decisión deben hacerlo con empatía
Salas de lactancia	x		x	x	Seguridad laboral, permite a las mujeres a ejercer su derecho a la lactancia en condiciones de calidad y calidez en centros de trabajo	No les afecta el acceso	Existen pocas mujeres que puedan tomar la decisión de incorporar salas de lactancia	Los hombres que tengan puestos de decisión deben hacerlo con perspectiva de género
Centros recreativos	x	x	x	x	Salud mental y física	Salud mental y física	Existen pocas mujeres que diseñen centros recreativos	Son más oportunidades de empleo
Centros médicos	x	x	x	x	Acceso al derecho humano de la salud	Acceso al derecho humano de la salud	Existen pocas mujeres que dirijan centros médicos	Son más oportunidades de empleo
Taxis rosas	x		x		Seguridad	No les afecta el acceso	Existen pocas mujeres que dirijan servicios de transporte	Son más oportunidades de empleo

Asistencia financiera	x	x	x	x	Seguridad financiera	Seguridad financiera	Existen pocas mujeres que dirijan entidades financieras	Son más oportunidades de empleo
Escuelas	x	x	x	x	Acceso al derecho humano de la educación	Acceso al derecho humano de la educación	Existen pocas mujeres que dirijan centros educativos	Son más oportunidades de empleo
Organizaciones religiosas	x	x		x	Acceso al derecho humano de la libertad de expresión	Acceso al derecho humano de la libertad de expresión	Existen pocas mujeres que dirijan organizaciones religiosas	Son más oportunidades de empleo
Organizaciones políticas	x	x		x	Acceso al derecho humano de la libertad de reunión	Acceso al derecho humano de la libertad de reunión	Existen pocas mujeres que dirijan organizaciones políticas	Son más oportunidades de empleo No sufren violencia política de género
Seguridad pública	x	x		x	Seguridad	Seguridad	Existen pocas mujeres que participen en temas de seguridad	Son más oportunidades de empleo

Reflexionemos...

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

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí

Pregunta:

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

Respuesta:

Mujeres

Pregunta:

¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?

Respuesta:

Aquellos recursos que no ejercen poder o ventaja sobre otro

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí

Pregunta:

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

Respuesta:

En los espacios de poder, el problema afecta en la seguridad de las mujeres y a su desarrollo personal y profesional, por su parte, a los hombres les genera una ventaja pues no tienen roles que impliquen inseguridad física y mental o que los detenga en su desempeño personal y profesional.

Pregunta:

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

Respuesta:

Sí

Pregunta:

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

Respuesta:

Desigualdad laboral, económica, psicológica, física.

Pregunta:

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

Respuesta:

De las mujeres sería la necesidad de incrementar las oportunidades en los espacios físicos con la garantía de seguridad y de los hombres la necesidad de sensibilizarse en temas de perspectiva de género.

Pregunta:

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

Respuesta:

- Poco apoyo a mujeres empresarias
- Jornadas laborales largas
- Falta de horarios flexibles en algunas Direcciones
- Falta de oportunidad para ocupar cargos medios altos
- Falta de capacitación

Pregunta:

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

Respuesta:

- Lenguaje incluyente
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones
- Presupuesto con perspectiva de género
- Cursos de capacitación

Pregunta:

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

Respuesta:

Mayor participación de mujeres en altos mandos

Pregunta:

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

Respuesta:

Corto → concientizar a las y los servidores públicos de la existencia de brechas de desigualdad

Mediano → inicio de proceso de deconstrucción

Largo → modificación de conductas y eliminación de brechas de desigualdad

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">• Jornadas largas de trabajo• Actividades extracurriculares a las funciones establecidas en el Manual de Procedimientos (preparar café, limpiar los espacios de trabajo, asistir a alguien)• Encasillar temas de género sólo en mujeres• Minimizar las capacidades por ser mujer• Minimizar las tareas laborales	<ul style="list-style-type: none">• Asignación de tareas pesadas• Puestos de decisión• Sueldos• Mayor acceso a recursos (computadora, cañón, vehículos)

Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Estado de Chiapas • 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 • Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas • Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual • Norma Mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación • Norma oficial mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres Criterios para la prevención y atención 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED) • Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI) • Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV) • Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento normativo interno • Manual de Inducción • Manual de Organización • Manual de Procedimiento • Reglas de operación de proyectos • Lineamientos • Decretos

Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Plan de trabajo de la Unidad de Enlace de Género de la Oficialía Mayor del Estado
2	Unidad responsable	Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Oficialía Mayor del Estado
3	Programa/s presupuestario/s	Estrategia de hasta 4 %, de acuerdo al decreto
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
5	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2.1	Desarrollo Integral social
	Política Pública 2.1.2	Sociedad incluyentes
	Programa sectorial: estrategia.1.2.2	Promover la Igualdad de Género

Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024

Objetivo prioritario 1

Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.

1.2	Eje estratégico	1.2	Impulsar la inclusión de las mujeres en programas y proyectos de emprendimiento en igualdad de condición.
1.2.1	Línea de acción	1.2.1	Difundir en los centros de trabajo públicos y privados los derechos de hombres y comunidad LBTT+ a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.
1.3	Eje estratégico	1.3	Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y aportaciones de las mujeres en la economía del Estado.
1.3.2	Línea de acción	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.

Objetivo prioritario 2

Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado

2.1	Eje estratégico	2.1	Promover el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos domésticos y de cuidados entre las familias.
2.1.1	Línea de acción	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	Eje estratégico	2.2	Impulsar acciones para transformar las condiciones del trabajo doméstico y de cuidados, así como conciliar las responsabilidades entre las personas, las familias, el estado y la comunidad.
2.2.8	Línea de acción	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	Línea de acción	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.

Objetivo prioritario 3

Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres

3.1	Eje estratégico	3.1	Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.
3.1.1	Línea de acción	3.1.1	Implementar el Programa Estatal de Formación en Género en toda la administración del gobierno del Estado en la modalidad presencial y virtual.

Objetivo prioritario 4

Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes

4.1	Eje estratégico	4.1	Promover la transformación del marco institucional que garantice la no discriminación y violencia contra las mujeres.
4.1.6	Línea de acción	4.1.6	Fortalecer, actualizar y aplicar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en toda la administración pública estatal y garantizar mecanismos de justicia para las mujeres.
4.1.8	Línea de acción	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	Línea de acción	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.
-------	------------------------	-------	---

Objetivo prioritario 5

Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes

5.1	Eje estratégico	5.1	Promover políticas públicas que favorezcan la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres.
5.1.5	Línea de acción	5.1.5	Impulsar estrategias de capacitación que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en Administración Pública Estatal.
5.1.6	Línea de acción	5.1.6	Promover la institucionalización, recursos y atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal y sea el mecanismo para el seguimiento de la transversalidad de la perspectiva de género.
5.2	Eje estratégico	5.2	Fortalecer el reconocimiento social de las capacidades políticas y la autonomía de las mujeres en puestos de confianza de la administración pública.
5.2.7	Línea de acción	5.2.7	Establecer el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos de subsecretarías, direcciones, jefaturas de departamento y en puestos de confianza de la Administración Pública Estatal para poder cumplir con los principios de paridad democrática.

Propósito institucional:

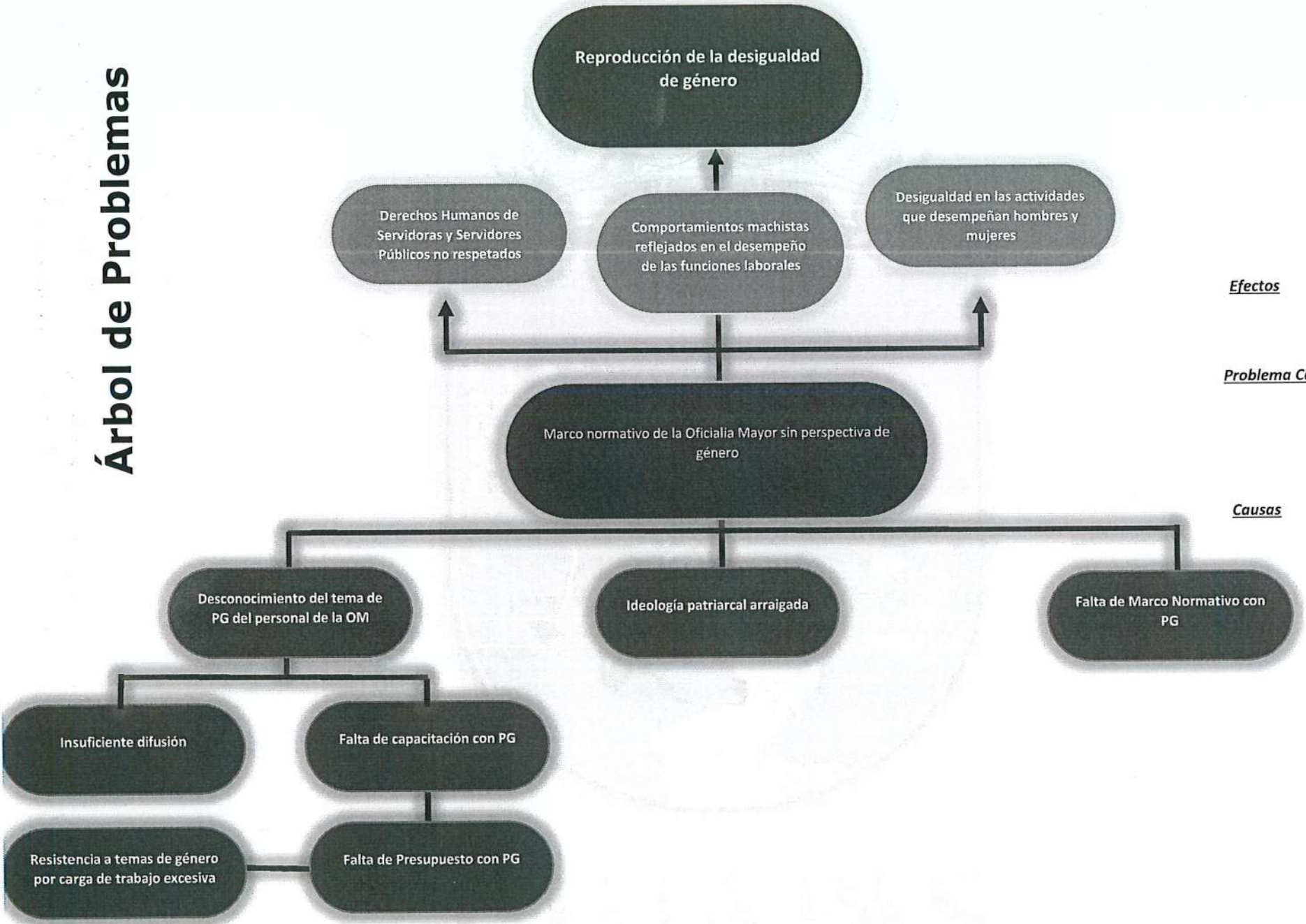
De conformidad con el Decreto de creación publicado en el Periódico Oficial número 006, Tomo III, Quinta Sección, de fecha 31 del mes de diciembre de 2018, mismo que en su artículo cuarto literalmente señala Artículo 4.- *"La Oficialía Mayor" tiene como objeto fundamental, la ejecución de la política relacionada con la administración de los recursos materiales y servicios, fungiendo como área consolidadora de los procedimientos de compra de bienes y contratación de servicios que se determinen, así como el aseguramiento de los vehículos propiedad del Poder Ejecutivo del Estado, con base en la legislación aplicable"*.

Aunado a lo anterior, los artículos 2 y 3 del Reglamento Interior de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, que textualmente se refieren: Artículo 2.- *"La Oficialía Mayor del Estado de Chiapas es un Órgano Administrativo Desconcentrado, jerárquicamente subordinado a la Secretaría de Hacienda, con autonomía administrativa, técnica, de gestión, operación y ejecución, para el adecuado desarrollo de sus atribuciones, que tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le confiere su Decreto de Creación, la Ley de Adquisiciones, Arrendamiento de Bienes. Muebles y Contratación de Servicios para el Estado de Chiapas, el presente Reglamento Interior y demás disposiciones legales aplicables, dentro del ámbito de su competencia"* y Artículo 3.- *"La Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, tiene como objeto fundamental, la ejecución de la política relacionada con la administración de los recursos materiales y servicios, fungiendo como área consolidadora de los procedimientos de compra de bienes y contratación de servicios que se determinen, así como el aseguramiento de los vehículos propiedad del Poder Ejecutivo del Estado, con base en la legislación aplicable"*.

Descripción del proyecto:

El Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Género de la Oficialía Mayor del Estado tiene por objeto generar acciones que establezcan, promuevan y fortalezcan la transversalidad de la perspectiva de género a efecto de participar en la consolidación de un Estado democrático, a través del pleno respeto y garantía de los derechos humanos, garantizando una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones, asegurando la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres en los contextos políticos, económicos, sociales y laborales.

Árbol de Problemas

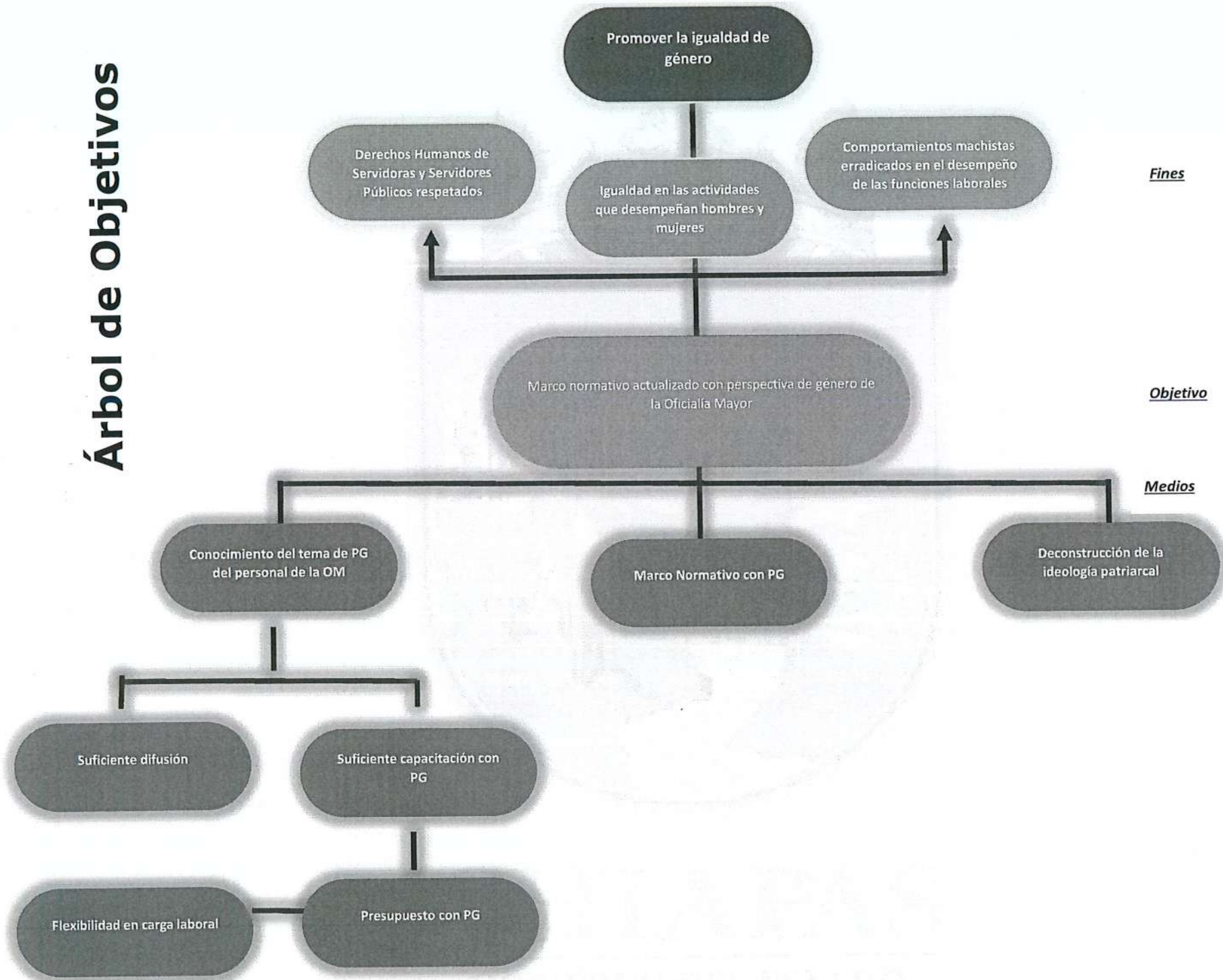


Efectos

Problema Central

Causas

Árbol de Objetivos



Fines

Objetivo

Medios

Objetivo:

Promover la igualdad de género al interior de la Oficialía Mayor del Estado.

Árbol de problemas:

C	Desconocimiento del tema de PG del personal de la OM
E	Derechos Humanos de Servidoras y Servidores Públicos no respetados
C	Ideología patriarcal arraigada
E	Comportamientos machistas erradicados en el desempeño de las funciones laborales
C	Marco Normativo con PG
E	Igualdad en las actividades que desempeñan hombres y mujeres

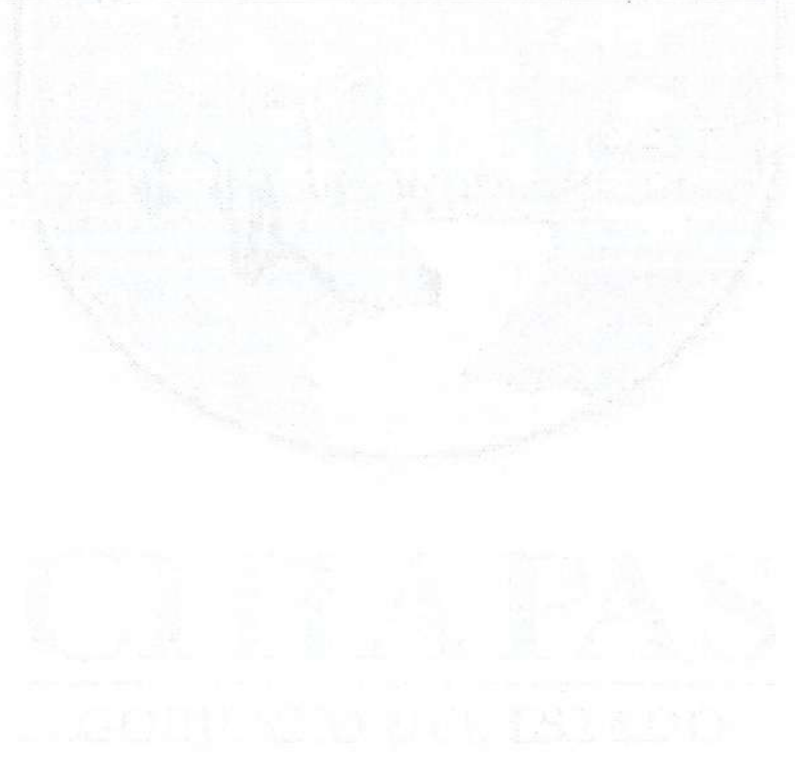
Árbol de objetivos:

M	Conocimiento del tema de PG del personal de la OM
F	Derechos Humanos de Servidoras y Servidores Públicos respetados
M	Deconstrucción de la ideología patriarcal
F	Comportamientos machistas erradicados en el desempeño de las funciones laborales
M	Marco Normativo con PG
F	Igualdad en las actividades que desempeñan hombres y mujeres

No. Objetivo		Objetivo institucional							
1		La ejecución de la política relacionada con la administración de los recursos materiales y servicios							
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Promover la igualdad de género	Porcentaje de personas beneficiadas con acciones de promoción de la igualdad de género	Número de personas beneficiadas con acciones de promoción de la igualdad de género / Población total en el estado) x 100	106/106	42.13%	Gestión/eficacia	Beneficiarios	Estimación con base en la proyección a mitad de año del Consejo Nacional de Población (CONAPO).	Interés de los servidores públicos
Propósito	Actualización del marco normativa con perspectiva de género de la Oficialía Mayor	Número de actividades que garanticen la actualización del marco normativo de la Oficialía Mayor	Número de actividades que garanticen la actualización del marco normativo	1/1	100%	Gestión/eficacia	Marco normativo actualizado	Oficio de convocatoria Listas de asistencia Memoria fotográfica Contrato con el servicio profesional externo Marco normativo	Pandemia

Componentes	Capacitaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género, presupuesto públicos y derechos humanos	Porcentaje de capacitaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de capacitaciones realizadas entre número de capacitaciones	5/5	100%	Gestión/eficacia	Capacitaciones	Oficio de convocatoria Listas de asistencia Memoria fotográfica	Pandemia
	Certificaciones en competencia laboral en materia de Igualdad de Género	Porcentaje de certificaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de certificaciones realizadas entre número de certificaciones programadas	2/2	100%	Gestión/eficacia	Certificado	Certificado de las y los servidores públicos	Pandemia
	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	1/1	100%	Gestión/eficacia	Certificado	Certificado a la Oficialía Mayor del Estado	Pandemia
	Campañas a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género y derechos humanos	Porcentaje de campañas a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género y derechos humanos	Número de campañas realizadas entre número de campañas	3/3	100%	Gestión/eficacia	Campaña	Fotografía de la publicidad de las campañas	Pandemia

	Realizar las gestiones ante las instancias correspondientes para llevar a cabo las capacitaciones, certificaciones y campañas en temas de PG	Gestiones realizadas ante las instancias correspondientes para llevar a cabo las capacitaciones, certificaciones y campañas en temas de PG	Total de gestiones realizadas	Total gestiones realizadas	100%	Gestión/eficacia	Oficios de gestión	Oficios de gestión Cronograma de actividades	Instancias sin fechas disponibles para llevar a cabo las capacitaciones
Actividades	Gestiones para establecer la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Gestiones para realizar la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Total de gestiones realizadas	Total gestiones realizadas	100%	Gestión/eficacia	Oficios de gestión	Oficios de gestión Cronograma de actividades	Instancias sin fechas disponibles para llevar a cabo las capacitaciones



Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ⁷	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	1	Fin	Porcentaje de personas beneficiadas con acciones de promoción de la igualdad de género	Número de personas beneficiadas con acciones de promoción de la igualdad de género / Población total en el estado) x 100	106	0	0	0	106	106

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	2	Propósito	Número de actividades que garanticen la actualización del marco normativo de la Oficialía Mayor	Número de actividades que garanticen la actualización del marco normativo	1	0	0	0	1	1/1

⁷Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	3	Componentes	Porcentaje de capacitaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de capacitaciones realizadas entre número de capacitaciones programadas	5	0	0	2	3	5/5
1	4		Porcentaje de certificaciones a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de certificaciones realizadas entre número de certificaciones programadas	2	0	0	0	2	2/2
1	5		Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	1	0	0	0	1	1/1
1	6		Porcentaje de campañas a las y los Servidores Públicos en temas de Perspectiva de Género	Número de campañas realizadas entre número de campañas programadas	2	0	1	0	1	2/2

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	7	Actividad	Gestiones realizadas ante las instancias correspondientes para llevar a cabo las capacitaciones y campañas en temas de PG	Total de gestiones realizadas	10	0	1	2	7	10/10
1	8		Gestiones para realizar la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Total de gestiones realizadas	1	0	0	0	1	1/1

Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	106	Fem.	55	55	-	55	-	-	-	-	-	55
		Masc.	51	51	-	51	-	-	-	-	-	51

Beneficiarios por actividad

1. Campaña "Conoce tus derechos humanos"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	106	Fem.	55	55	-	55	-	-	-	-	-	55
		Masc.	51	51	-	51	-	-	-	-	-	51

2. Campaña "Paternidad responsable"

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	106	Fem.	55	55	-	55	-	-	-	-	-	55
		Masc.	51	51	-	51	-	-	-	-	-	51

NOTA: LA CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE ESTA ACTIVIDAD ES LA MISMA QUE LA ACTIVIDAD 1.

6. Gestión de Certificación Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Servidoras Públicas	Y 106	Fem.	55	55	-	55	-	-	-	-	-	55
		Masc.	51	51	-	51	-	-	-	-	-	51

NOTA: LA CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE ESTA ACTIVIDAD ES LA MISMA QUE LAS ACTIVIDADES 1, 2 Y 3.

7. Dos Capacitaciones en Perspectiva de Género

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Servidoras Públicas	Y 106	Fem.	55	55	-	55	-	-	-	-	-	55
		Masc.	51	51	-	51	-	-	-	-	-	51

NOTA: LA CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE ESTA ACTIVIDAD ES LA MISMA QUE LAS ACTIVIDADES 1, 2, 3 Y 6.

8. Capacitación para la Modificación del Marco Normativo con Perspectiva de Género

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores Servidoras Públicas	Y 16	Fem.	7	7	-	7	-	-	-	-	-	7
		Masc.	9	9	-	9	-	-	-	-	-	9

9. Capacitación Presupuestos con Perspectiva de Género

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	16	Fem.	7	7	-	7	-	-	-	-	-	7
		Masc.	9	9	-	9	-	-	-	-	-	9

NOTA: LA CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE ESTA ACTIVIDAD ES LA MISMA QUE LA ACTIVIDAD 8.

10. Dos Capacitaciones en Nuevas Masculinidades

Tipo	Cantidad total	Género		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Servidores y Servidoras Públicas	51	Fem.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Masc.	51	51	-	51	-	-	-	-	-	51

NOTA: LA CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE ESTA ACTIVIDAD ES LA MISMA QUE LAS ACTIVIDADES 2, 6 Y 7.