

OFICINA DE CONVENCIONES Y VISITANTES

GOBIERNO DE CHIAPAS

CHIAPAS
de Corazón

A decorative graphic element consisting of a grid of squares and lines, arranged in a pattern that resembles a stylized 'G' or a similar geometric shape, located at the bottom right of the page.



Plan de trabajo que incorpora la perspectiva de género y contribuye a disminuir las brechas de desigualdad.

1. Introducción

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Se sabe bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

Desde el 2006 nuestro país cuenta con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual establece las atribuciones de los tres órdenes de gobierno en la aplicación coordinada de la Política Nacional de Igualdad (PNI).

Los objetivos de la PNI buscan garantizar la igualdad en:

- La vida económica
- La participación y representación política
- Acceso y pleno disfrute de los derechos sociales
- En la vida civil
- En la vida cultural

La igualdad de género consiste básicamente en que las mujeres tengan el mismo acceso, trato y oportunidad de gozar de derecho a la educación, al empleo, a la salud, a la asociación ciudadana, a la participación política, a la felicidad. Es decir a gozar de las condiciones para el desarrollo y ejercicio pleno de sus capacidades.

Para que la igualdad sea posible se requiere implementar nuevas políticas públicas, cambiar las ya existentes introduciendo criterios de equidad que equilibren las desigualdades entre mujeres y hombres así como entre los propios grupos de mujeres y de hombres.



Oficina de Convenciones y Visitantes

La igualdad consiste en garantizar las mismas oportunidades y condiciones a mujeres y hombres. La equidad consiste en aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes (sexo, género, clase, etnia, edad, religión, ideología, etcétera) para que las personas efectivamente gocen de igualdad.

El presente plan de trabajo busca contribuir en acciones que fortalezcan la igualdad entre los géneros humanos a través de programas que brinden el soporte, certeza y confianza a todas aquellas personas de la sociedad que gusten y tengan el deseo de participación y/o de ayuda para su persona. Será por lo tanto un instrumento de planeación que nos permita a corto, mediano y largo plazo dar cumplimiento la Igualdad de Género en la Administración Pública.



Análisis del contexto institucional

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

Factores del Contexto	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. Incomodidad	No es importante un baño cerca Tranquilidad	Afecta la salud por contención. Incomodidad	Seguridad Confianza	Afecta la salud por contención. Incomodidad
	Disponibilidad de más espacios físicos dentro de la Torre Chiapas para colaboradores de la OCV Chiapas	Mejor desempeño Seguridad	Incertidumbre Incomodidad	Mejor desempeño Seguridad	Incertidumbre Incomodidad	Mejor desempeño Seguridad	Incertidumbre Incomodidad
	Equipo y material de oficina necesario para cumplir con actividades encomendadas.	Mayor eficiencia Ambiente laboral sano.	Bajo rendimiento	Mayor eficiencia	Apatía	Mayor eficiencia Ambiente laboral sano.	Apatía
Económicos	Vales de Gasolina disponibles.	Disposición en cumplimiento a sus actividades.	Afectación a la economía familiar.	Satisfacción Seguridad	Inconformidad	Satisfacción Seguridad	Desigualdad
	Asignación de incentivos por igual	Empoderamiento Reconocimiento	Bajo rendimiento Desmotivación	Aporte a su crecimiento económico. Seguridad.	Incertidumbre Desigualdad	Reconocimiento	Discriminación
	Apoyo en transportación a personal que cubre eventos en horarios nocturnos.	Seguridad Motivación	Intranquilidad	Seguridad	Inconformidad	Seguridad Motivación	Intranquilidad
Sociales	Apoyo a colaboradores en caso de alguna emergencia familiar.	Tranquilidad Empatía	Inseguridad Frustración	Seguridad	Problemas familiares	Tranquilidad Empatía	Inseguridad Frustración
	Horarios laborales accesibles.	Mayor tiempo para la vida familiar o personal.	Bajo rendimiento Preocupación	Mayor disposición para contribuir en labores	Estrés Desmotivación	Mayor tiempo para la vida familiar o personal.	Discriminación



Oficina de Convenciones y Visitantes

				familiares o personal.			
	Integración de todas las áreas de la institución.	Mayor desempeño Armonía laboral Trabajo en equipo	Estrés Bajo rendimiento Falta de reconocimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Estrés Bajo rendimiento	Reconocimiento como parte del equipo	Estrés Bajo rendimiento Discriminación
Políticos	Respetar su afiliación política.	Respeto	Frustración	Tranquilidad	Enojo	Respeto	Frustración
	Asignación de puestos de toma de decisión.	Motivación Mayor oportunidad de crecimiento. Igualdad	Falta de reconocimiento Apatía	Desarrollo personal	Falta de oportunidades.	Reconocimiento como parte del equipo	Discriminación Desigualdad



Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

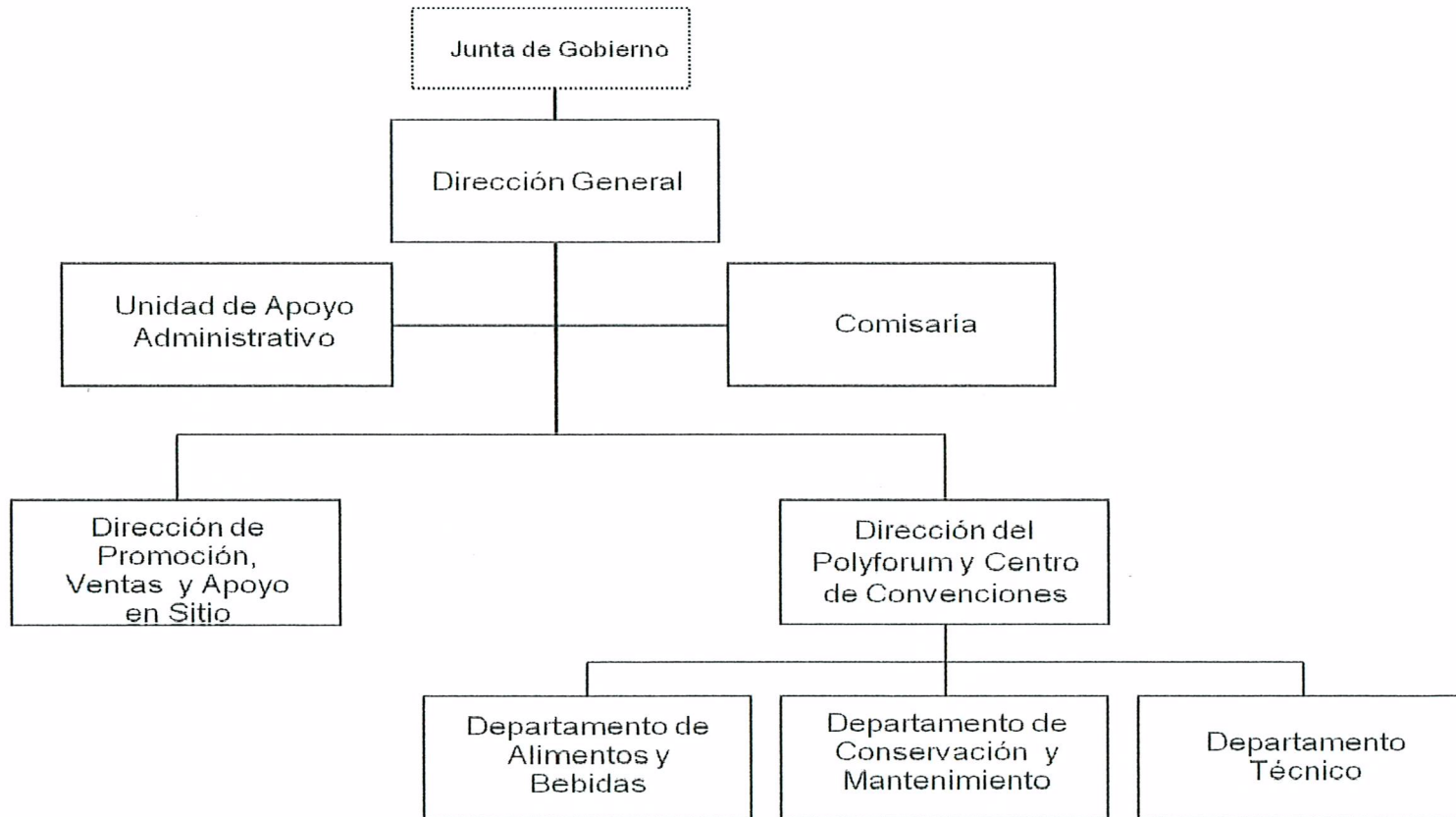
Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Infraestructura turística inadecuada	Ninguno	Incomodidad	Ninguno	Incomodidad	Ninguno	Incomodidad
	Equipo y material necesario.	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento	Cumplimiento eficaz del trabajo	Preocupación por incumplimiento
Económicos	Disponibilidad de recursos económicos para la atracción de eventos de turismo de reuniones.	Facilitar el cumplimiento de metas	Bajo desempeño	Facilitar el cumplimiento de metas	Bajo desempeño	Facilitar el cumplimiento de metas	Bajo desempeño
	Viáticos disponibles	Seguridad Mejor desempeño en la ejecución de sus actividades.	Afectación a su economía.	Mayor rendimiento	Afectación a su economía	Tranquilidad Mejor desempeño.	Afectación a su economía.
Sociales	Capacitaciones y cursos a colaboradores.	Crecimiento laboral y profesional Empoderamiento	Desánimo Apatía	Crecimiento laboral y profesional	Desánimo	Crecimiento laboral y profesional	Inconformidad
	Bloqueos carreteros por diferentes grupos sociales.	Ninguno	Inseguridad Miedo	Ninguno	Frustración	Ninguno	Inseguridad Miedo
Políticos	Respeto a su afiliación política	Mejor desempeño	Falta de conocimiento	Actualización Mejor desempeño	Falta de conocimiento	Capacitación Actualización Mejor desempeño	Falta de conocimiento



Mapa social

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



[Handwritten signatures and marks in blue ink]



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	X
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	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	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales	X	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	X
Control de bienes materiales	X	
Asistentes particulares		X
Asesor		X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X
Atención a los asuntos jurídicos		X
Comité de adquisiciones	X	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	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel		X



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">• Desempeñar labores exclusivas de su género, tanto en el hogar como en su trabajo.• No trabajar, sino hacerse cargo del hogar e hijos y padres.• En el trabajo doblegarse a lo que su jefe varón ha decidido que ella debería de hacer, sin importar lo que ella piense o desee.• No opinar sobre las decisiones del hogar• Ser fuerte y aguantar problemas familiares• Mantenerse arreglada• Atender al hombre• Trabajos del hogar, comida, entre otras.• Reservada, fiel, sumisa• No percibir un sueldo alto por mismas o mayores cargas laborales• No cansarse, no quejarse• Madre responsable y trabajadora• No ser mandona• Desempeñar un rol dentro de su afiliación religiosa y apegarse a los cánones marcados por ella.	<ul style="list-style-type: none">• Proveer a la familia en lo económico y en la seguridad• Tiene derecho a equivocarse• Superarse en cuanto a crecimiento profesional• Manejar (auto)• No llorar• Procrear• Machista• Toma decisiones• Puede tener varias mujeres y ser visto como un galán• Exitoso• Fuerte, que lucha por su familia, respetuoso, caballeroso, inteligente• Trabajos que impliquen fuerza física• Con decisión propia• "Ayudar" a la mujer en las labores del hogar• Salir a divertirse con sus amigos, ser sociable• Ser autoritario• Descansar después de su jornada laboral



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
Organizar reuniones, fiestas, festivales de los hijos entre otras actividades.	X	
Cuidar familiares o seres queridos enfermos	X	
Cocinar	X	
Cuidado de la ropa y hogar	X	
Cuidar de los hijos	X	
Mantener económicamente la casa		X
Responsable en la salud Sexual	X	
Educar y criar a los hijos	X	
Manejar el automóvil		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
Computadoras	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		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento.
Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X		Beneficio	Beneficio	Ejerce el trámite ya que es la encargada de Recursos Humanos quien lo coordina.	No contamos con personal masculino en Recursos Humanos.
Cursos de actualización	X	X	X	x	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Lo utiliza para desarrollar mejor las actividades que desempeña	Lo utiliza para desarrollar mejor las actividades que desempeña
Aguinaldo	X	X	X		Prestación contemplada en Ley.	Prestación contemplada en Ley.	Lo utiliza para bienestar de la familia.	Para pagar deudas y compromisos personales o fam.
Servicio de vigilancia	X	X		X	Beneficio	Beneficio	Pocas mujeres ejercen esta labor.	Más oportunidades para hombres y más entrenados para ejercer el puesto.
Limpieza del área de trabajo	X	X		X	Higiene laboral	Higiene laboral	A pesar que lo realizan mujeres la actividad, el control lo ejerce un hombre.	Es el jefe del personal de limpieza pero también de mantenimiento.
Servicio de agua para consumo humano	X	X	X		Beneficio	Beneficio	Lleva detalladamente el control para que todos puedan obtener este líquido vital	De igual manera cuando hay ausencia de la responsable, llevan el control de este.



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	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Recintos, Centro de Convenciones y Auditorio Polyforum	x	x	x	x	Acceso para desempeñar sus funciones que le corresponden para realización de eventos.	Acceso para desempeñar sus funciones que le corresponden para realización de eventos.	Desde abajo del coordinador principal controlan la organización de los recintos	Quienes han dirigido el recinto han sido hombres.
Estacionamiento	x	x	x	x	Seguridad laboral, permite que tengamos tranquilidad en donde dejar nuestro vehículo	Seguridad laboral, permite que tengamos tranquilidad en donde dejar nuestro vehículo	Mismas oportunidades que los hombres para ingresar su vehículo y tener acceso mas fácil a su área de trabajo.	Lo ejerce un hombre debido a que es el jefe de los vigilantes que resguardan el área.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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">• Mayor responsabilidad en actividades lúdicas de la institución.• Elaboración del café por áreas de trabajo.• Personal de limpieza de áreas de trabajo son mujeres.• Asistentes o secretarias femeninas de puestos de mando.	<ul style="list-style-type: none">• Uso y diagnóstico de vehículos.• Puestos de decisión• Responsabilidad en siniestros o simulacros de Protección Civil.•



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

1. **¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?**
Sí
2. **¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?**
Mujeres
3. **¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?**
Aquellos recursos que no ejercen poder o ventaja sobre otro
4. **¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?**
Sí
5. **¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?**
La mayoría de los problemas afectan en el desarrollo profesional, personal y confianza de las mujeres, y en los hombres los roles que puedan detener su crecimiento profesional y/o personal.
6. **¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?**
Sí
7. **¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?**
Desigualdad económica, laboral, profesional, psicológica y física.
8. **¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?**
Las mujeres buscan aumentar las oportunidades en el ámbito profesional, buscando que les brinden las mismas garantías en cuanto a seguridad e igualdad en pagos salariales y de los hombres la necesidad de sensibilizarse en temas de perspectiva de género.
9. **¿Qué acciones está haciendo la institución que fomenten la desigualdad y la violencia de género?**
Poco apoyo a mujeres empresarias, Falta de horarios flexibles, Falta de capacitación



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

Participación de las mujeres en la toma de decisiones, Presupuesto con perspectiva de género, Cursos de capacitación, lenguaje incluyente

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

Mayor participación de mujeres en altos mandos

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

A corto plazo podremos concientizar a las y los servidores públicos de la existencia de brechas de desigualdad, a mediano plazo podremos dar inicio al proceso de deconstrucción y por lo tanto a largo podremos ver las modificaciones de conductas y eliminación de brechas de desigualdad.

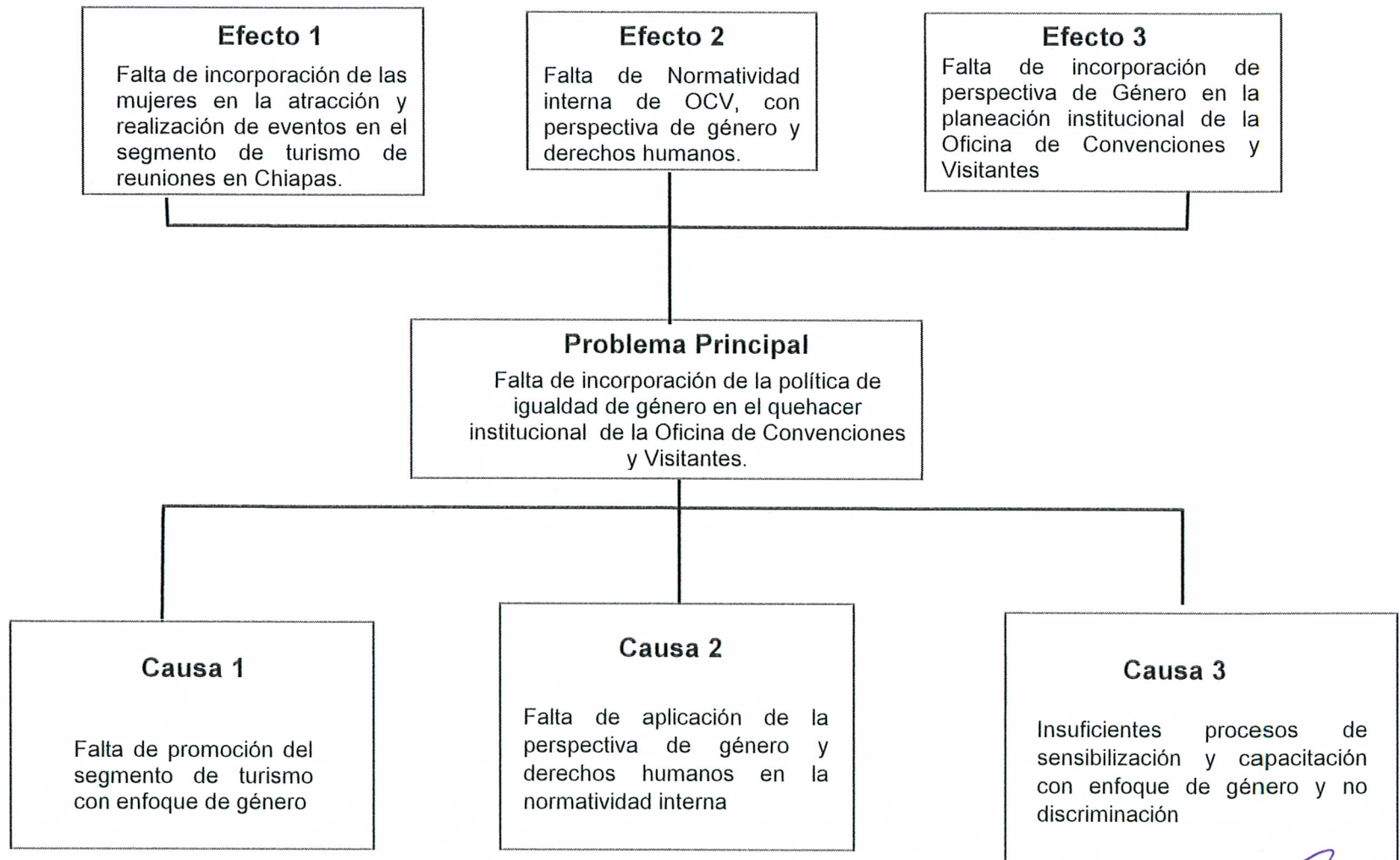


Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Plan de Trabajo de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Oficina de Convenciones y Visitantes.
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género de la Oficina de Convenciones y Visitantes
3	Programa/s presupuestario/s	035 Programa de Promoción y Difusión Turística
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas Objetivo 8: Promover el Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, en el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024		
3	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 4	Desarrollo Económico de Competitividad
	Tema 4.1	Economía sostenible
	Política Pública 4.1.4	Turismo Productivo y Sostenible
	Programa sectorial:	Desarrollo Económico
	Estrategia.4.1.4.5	Fortalecer los esquemas de promoción turística en todos los segmentos.
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
4	Objetivos prioritarios	5. Alcanzar la participación igualitaria en ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.
5	Ejes estratégicos	5.3 Promover la incorporación de las mujeres en los ámbitos comunitarios, laborales, educativos y ambientales como sujetas de derechos públicos.
6	Líneas de acción	5.3.1 Instalación de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género de la Administración Pública del Estado de Chiapas 5.3.2 Plan de Trabajo 2021 5.3.3 Protocolo para atención de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, a las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública o al Código de Conducta de la Oficina de Convenciones y Visitantes.

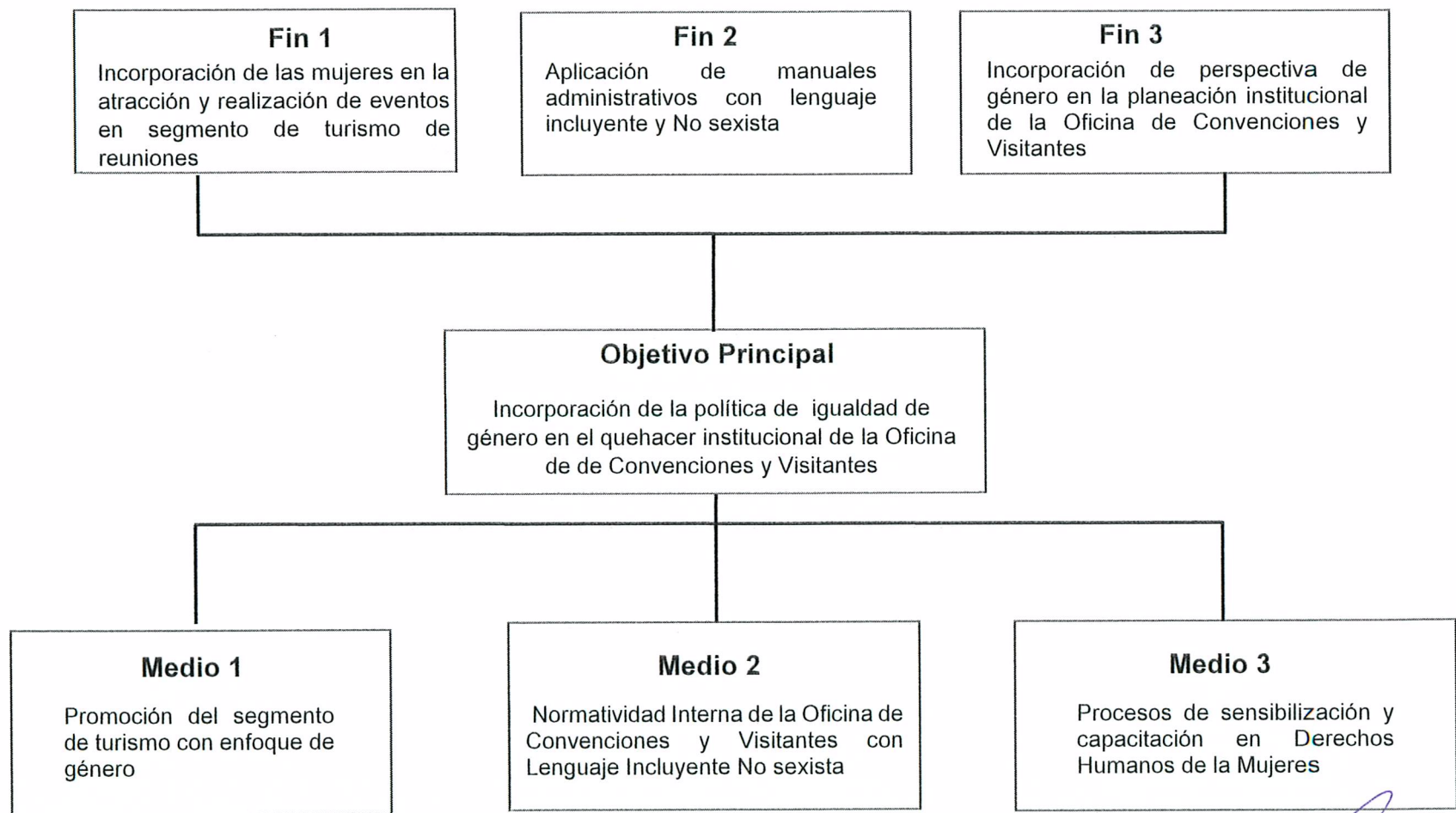


Árbol de problemas





Árbol de Objetivo





Matriz de Indicadores de Resultados

Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Posicionar a Chiapas como destino ideal para la realización de eventos, congresos, convenciones, ferias y exposiciones, enfocados al Turismo de Reuniones con perspectiva de género.

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a promover los derechos humanos de las mujeres mediante acciones con enfoque de género	Porcentaje de acciones con enfoque de género	Número de acciones realizadas /Total de acciones programadas	2/2	100%	Estratégico /Eficacia	Acción	Informe de avances	Las servidoras y los servidores públicos participan activamente en las acciones realizadas
Propósito	Las y los servidores públicos se fortalecen en el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres	Porcentaje de servidoras y servidores públicos fortalecidos	Número de servidoras y servidores públicos fortalecidos/total de las servidoras y los servidores públicos programados	68/68	100%	Estratégico /Eficacia	Servidor es Públicos	Oficios solicitud de cursos y capacitaciones, así como memorándum de seguimiento de las capacitaciones y cursos.	Las servidoras y los servidores públicos aplican los conocimientos adquiridos en su quehacer institucional



Oficina de Convenciones y Visitantes

Componente 1.	<i>Normatividad Interna con Lenguaje Incluyente No sexista actualizada</i>	<i>Porcentaje de manuales actualizados</i>	<i>Número de manuales actualizados /Total de manuales programados</i>	3/3	100 %	<i>Gestión/Eficiencia</i>	<i>Manual</i>	<i>Manual actualizado</i>	<i>La dependencia normativa autoriza la actualización y publicación de los manuales en el periódico oficial de la federación</i>
Actividades 1.1	<i>Realización de reuniones con las áreas para la actualización de los manuales administrativos</i>	<i>Porcentaje de reuniones</i>	<i>Numero de reuniones realizadas /Total de reuniones programadas</i>	1/1	100%	<i>Gestión/eficiencia</i>	<i>Reunión</i>	<i>Lista de Asistencia Minuta de trabajo</i>	<i>Las reuniones de trabajo se llevan a cabo para la actualización de los manuales</i>
Actividad 1.2	<i>Realización de reunión de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género para los avances en materia de igualdad</i>	<i>Porcentaje de Reunión</i>	<i>Número de reunión realizadas/Total de reuniones programadas</i>	6/6	100%	<i>Gestión/Eficiencia</i>	<i>Reunión</i>	<i>Fotos y lista de asistencias</i>	<i>El personal de la Unidad de Género de la OCV, lleva a cabo reuniones de trabajo satisfactoriamente.</i>
Componente 2.	<i>Sensibilización y capacitación en los derechos humanos de las mujeres realizada</i>	<i>Porcentaje de capacitación</i>	<i>Número de capacitaciones realizadas/Total de capacitaciones programadas</i>	2/2	100%	<i>Gestión/Eficiencia</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Memorándum, convocatoria al personal, lista de asistencia y fotografías</i>	<i>Las y los servidores públicos aplican el conocimiento adquirido en temas de violencia de género</i>



Oficina de Convenciones y Visitantes

Actividades 2.1	Realización de curso para el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres	Porcentaje cursos	Numero de curso realizado /Total de curso programado	2	100%	Gestión/eficacia	Curso	Oficio de solicitud de cursos, convocatoria al personal, constancias de cursos recibidos	Los cursos son adecuados y cuentas de los derechos humanos de las mujeres
Actividades 2.2	Realización de eventos de sensibilización en materia de derechos humanos de las mujeres y No discriminación	Porcentaje de eventos	Número de eventos realizados/toral de eventos programados	3/3	100%	Gestión/eficacia	Evento	Oficio de invitación, memorándum de invitación al personal y memoria fotográfica	Las y los servidores públicos de la OCV, asisten a los eventos con temas de la no violencia contra la mujer



Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador ¹	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4°.	
1	1	Fin	Porcentaje de acciones con enfoque de género	Número de acciones realizadas	2	1	0	1	0	0
				Total de acciones programada	2	1	0	1	0	0

1	1	Propósito	Porcentaje de servidoras y servidores públicos fortalecidos	Número de servidoras y servidores públicos fortalecidos	68	0	30	0	38	0
				Total de servidoras y servidores públicos programados	68	0	30	0	38	0

1	1	Componente	Porcentaje de manuales actualizados	Numero de Manuales actualizados	3	1	1	0	1	0
				Total de manuales programados	3	1	1	0	1	0



Oficina de Convenciones y Visitantes

1	1	Actividad	Porcentaje de reuniones	Número de reuniones realizadas	1	1	0	0	0	0
				Total de reuniones programadas	1	1	0	0	0	0
1	2	Actividad	Porcentaje de Reunión	Número de reuniones realizadas	6	2	2	0	2	0
				Total de reuniones programadas	6	2	2	0	2	0

	2	Componente	Porcentaje capacitaciones	Número de capacitaciones realizadas	2	0	1	0	1	0
				Total de capacitaciones programas	2	0	1	0	1	0

2	1	Actividad	Porcentaje de cursos	Número de cursos realizados	2	0	1	0	1	0
				Total de cursos programados	2	0	1	0	1	0
2	2	Actividad	Porcentaje de eventos	Número de eventos realizados	3	1	0	0	2	0
				Total de eventos programados	3	1	0	0	2	0



Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	68	Fem.	25	25		25				25		
		Masc.	43	43		43				43		

Actividad que determina la o el beneficiario. (Capacitación)

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Persona	68	Fem.	25	25		25				25		
		Masc.	43	43		43				43		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]