



UNIDAD ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

PLAN DE TRABAJO 2021



INDICE

Introducción.....	3
Ejercicios Diagnostico.....	4
Referencia del Marco normativo.....	17
Desarrollo de Plan de Trabajo.....	18
Árbol del Problema.....	20
Árbol de Objetivos.....	21
MIR.....	23
Beneficiarios.....	30

INTRODUCCIÓN



Este instituto comprometido con la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, instaló el pasado 15 de enero de 2021 su Unidad Enlace de Igualdad de Género, para la implementación de acciones que permitan contribuir decisivamente en la igualdad profesional y laboral entre las mujeres y hombres para el progreso de nuestra entidad. Las mujeres y hombres deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles; eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres mediante la participación de los hombres. Es uno de los temas principales de atención en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible con el compromiso de no dejar a nadie atrás y contemplando un “mundo donde todas las mujeres y niñas disfrutan de la igualdad de género y donde se han eliminado todas las barreras legales, sociales y económicas para su empoderamiento”.



La comprensión y la prevención de la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres permitirá crear entornos seguros, estables y enriquecedores donde puedan desarrollarse plenamente. Al respecto, el gobierno del Estado mediante el Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal 2020 exhorta en el Artículo Tercero Transitorio “a todos los Organismos Públicos del Poder Ejecutivo Estatal, para que se generen ahorros de hasta el 4% de su presupuesto total autorizado, para que los asignen de manera disgregada en acciones prioritarias, especialmente a la protección de las mujeres, niñas y adolescentes, así como la erradicación de la violencia de género”.

Erradicar la violencia de género es una obligación que se tiene hacia las mujeres, por ello es necesario promover un cambio en la cultura, en la que ya no se vulnere a la mujer, se impulse una conducta integral y de sana convivencia. A través de las Instituciones se promoverán acciones que permitan solventar las necesidades de construir sociedades más justas y más dignas a partir del reconocimiento y la vigencia de sus derechos.

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

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

Factores de contexto ¹	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso al estacionamiento	Tranquilidad Seguridad	Inseguridad Angustia	Confianza	Miedo Estrés	Seguridad Confianza	Miedo y Estrés
	Papel higiénico disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación	No tan importante	Higiene	Higiene	Preocupación
	Gel antibacterial	Higiene Tranquilidad Importante	Preocupación e infectarse	Higiene Tranquilidad Importante	Preocupación e infectarse	Higiene y salud	Higiene y salud
	Seguridad dentro del instituto	Importante Tranquilidad	Preocupación por el robo de bienes	Importante	Preocupación por el robo de bienes	Seguridad y confianza	Seguridad y confianza
	Servicio de agua para consumo humano	Bienestar en la salud, evitar deshidratación Tranquilidad	Deshidratación Cada	Bienestar en la salud, evitar deshidratación	Deshidratación Cada	Salud y bienestar	Salud y bienestar
Económicos	Re categorización al personal	Estabilidad económica	No existe conflicto	Estabilidad económica y familiar	No existe conflicto	Seguridad económica	Estabilidad y Rendimiento
	Transportes públicos	Es el medio para poder	Miedo al contagio de	Es el medio para poder	Miedo al contagio de COVID	Es el medio para poder	Discriminación/ violencia verbal

¹ Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.

		llegar al lugar de trabajo	COVID, al acoso.	llegar al lugar de trabajo		llegar al lugar de trabajo	
	Igualdad de Salarios	Evitar conflictos	No existe conflicto	Evitar conflicto	No existe conflicto	Seguridad económica y rendimiento laboral	Estabilidad y Rendimiento
Sociales	Respeto, armonía entre compañeros	Ambiente agradable	Afecta en las actividades	Respeto	Conflicto	Respeto y Ambiente agradable	Conflicto
	Fiestas de fin de año	Incentivo Motivación	Nostalgia	Alegría	Tristeza	Alegría, Motivación	Nostalgia
	Libertad de profesar la religión de su preferencia	Respeto a la diversidad	Debate por influenciar en las creencias	Respeto a la diversidad	Debate por influenciar en las creencias	Respeto a la diversidad	Debate por influenciar en las creencias
Políticos	Libertad al derecho de Votos	Respeto al derecho	Conflicto de interés	Respeto al derecho	Conflicto de interés	Derecho como trabajador	Desacuerdo

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 ²	Acciones	Efectos en Mujeres	Efectos en Hombres	Efectos en población LGBT+ ²
-----------------------------------	----------	--------------------	--------------------	---

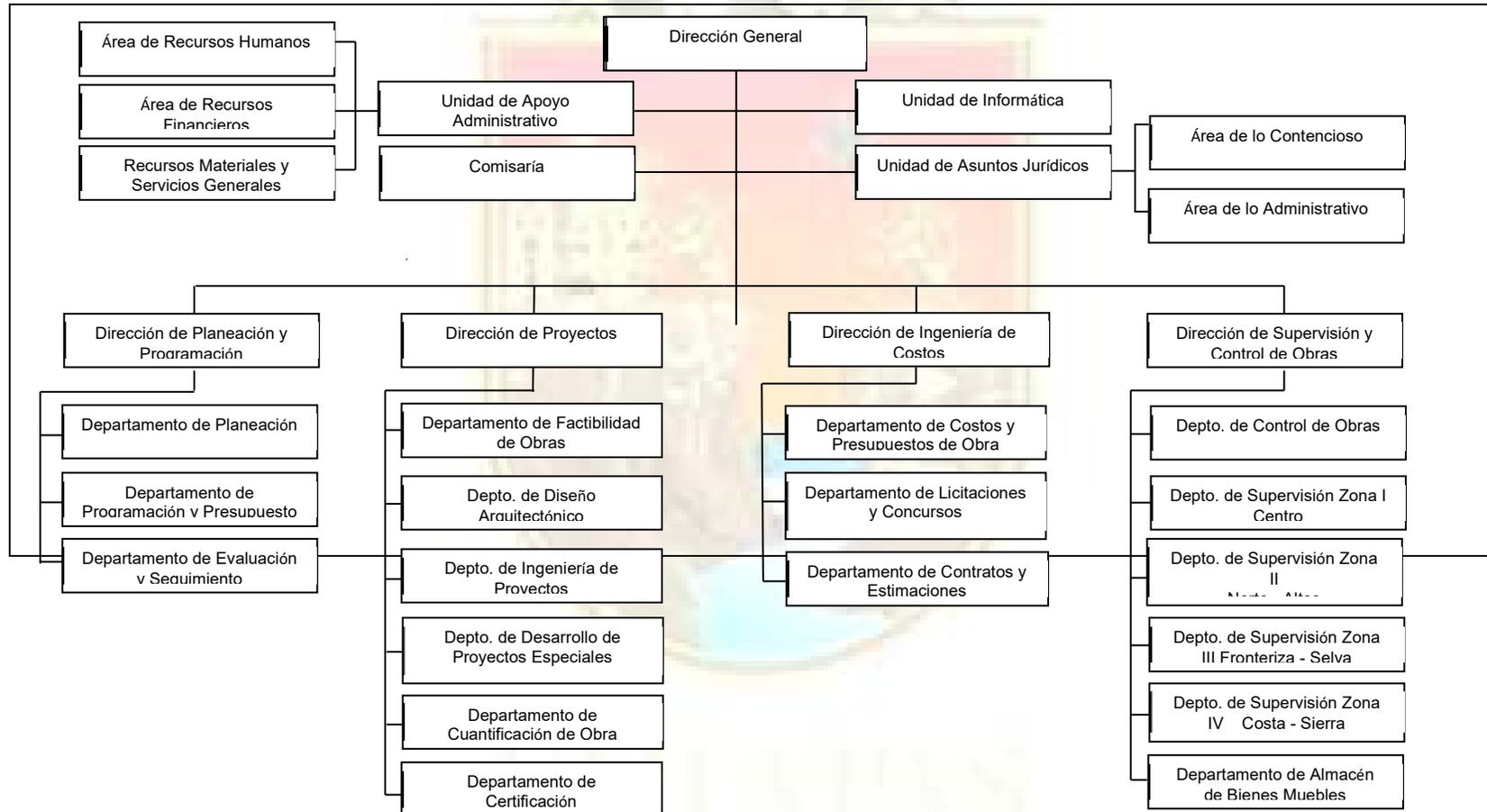
NO APLICA

No aplica derivado a que la normatividad del Instituto de la Infraestructura Física Educativa para el Estado de Chiapas; no permite intervenir en tomar en consideración las causas y consecuencias de la desigualdad y violencia de género, si no que le compete directamente a la Secretaría de Educación del Estado de Chiapas, cuidar todas estas acciones.

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

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 los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las institucionales	X	X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo	X	X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática	X	X
Recepción de correspondencia	X	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	X
Comité de adquisiciones		X
Control de recursos financieros	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos		X
Decisiones en el subcomité sectorial		
Integrar y revisar cuenta publica	X	X

Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras		



CHIAPAS

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:
NO APLICA	NO APLICA

No aplica derivado a que la normatividad del Instituto de la Infraestructura Física Educativa para el Estado de Chiapas; no permite intervenir en tomar en consideración las causas y consecuencias de la desigualdad y violencia de género, si no que le compete directamente a la Secretaría de Educación del Estado de Chiapas, cuidar todas estas acciones.

Falta el 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.

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparación de alimentos	X	
Limpieza del hogar	X	
Administración de gastos		X
Seguridad en el hogar		X
Lavado de trastes	X	
Lavado y organización de ropa	X	
Pago de servicios		X
Reuniones familiares	X	
Educación de los hijos	X	
Bañar a los hijos	X	X
Fiestas de la comunidad		X
Asistir a la escuela		X
Trabajar		X

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

Recursos ³	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Todas las mujeres cuentan con un equipo	Están mejor capacitados
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X	X	X	Apoyo por labores después de la jornada	Apoyo por labores después de la jornada	Solicitud de alimentos	Solicitud de alimentos
Permiso de maternidad	X	X			Derecho a la madre para cuidar a su bebe		Se otorga por un periodo de 40 días	
Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X	X	Apoyo moral	Apoyo moral	Incidencia a recursos humanos	Incidencia a recursos human
Vacaciones	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	Llevar un registro de los días otorgados	Llevar un registri de los días otorgados
Aguinaldo	X	X	X	X	Derecho Laboral	Derecho laboral	Registro del día de ingreso	Registro del día ingreso
Estimulo del día del burócrata	X	X	X	X	Incentivo	Incentivo	Ser personal de estructura	Ser personal de estructura
Bono de útiles escolares	X	X	X	X	Incentivo	Incentivo	Ser personal de estructura	Ser personal de estructura
Bono del día de las madres	X	X	X	X	Incentivo	Incentivo	Ser personal de estructura	Ser personal de
Sillas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Permite realizar el trabajo de una	Permite realizar trabajo de una

³ **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

							forma más cómoda	forma más cómoda
Computadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Permite realizar las funciones más rápidas	Permite realizar las funciones más rápidas
Escritorios	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Permite realizar el trabajo de una forma más cómoda	Permite realizar el trabajo de una forma más cómoda
Servicio de agua para consumo humano	X	X	X	X	Bienestar y salud	Bienestar y salud	Mantener los recipientes en buen estado	Mantener los recipientes en buen estado
Limpieza del espacio de trabajo	X	X	X	X	Higiene y salud	Higiene y salud	Depositando la basura en su lugar	Depositando la basura en su lugar
Viáticos	X	X	X	X	Apoyo para realizar las funciones fuera del área de trabajo	Apoyo para realizar las funciones fuera del área de trabajo	Comprobando con certificación al lugar asignado	Comprobando con certificación al lugar asignado
Cursos de actualización	X	X	X	X	Reforzar los conocimientos adquiridos para cumplir objetivos y metas	Reforzar los conocimientos adquiridos para cumplir objetivos y metas	Reconocimientos del curso	Reconocimientos del curso
Papel higiénico	X	X	X	X	Higiene y tranquilidad	Higiene y tranquilidad	se coloca en los dispensadores 1 vez al día	se coloca en los dispensadores 1 vez al día
Lapicero	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Facilita nuestras actividades	Facilita nuestras actividades
Engrapadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Facilita nuestras actividades	Facilita nuestras actividades
Perforadoras	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Facilita nuestras actividades	Facilita nuestras actividades
Sellos	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Se recibe correspondencia	Se recibe correspondencia
Hojas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Se solicita cada semana	Se solicita cada semana

Tintas	X	X	X	X			Se solicita cada 3 meses	
Servicio de vigilancia	X	X	X	X	Seguridad y confianza	Seguridad y confianza	Seguridad y confianza	Seguridad y confianza
Reglamentos	X	X	X	X	Norma Jurídica	Norma Jurídica	Disponible en la plataforma	Disponible en la plataforma
Manuales	X	X	X	X	Procedimientos de trabajo	Procedimientos de trabajo	Disponible en la plataforma	Disponible en la plataforma
Estacionamiento	X	X	X	X	Genera seguridad y confianza para los trabajadores	Genera seguridad y confianza para los trabajadores	El adecuado uso del estacionamiento permite evitar accidentes y aglomeraciones	El adecuado uso del estacionamiento permite evitar accidentes y aglomeraciones
Baños	X	X	X	X	Proporciona tranquilidad	Proporciona tranquilidad	Mantenerlos limpios y en buen estado brinda higiene y confianza	Mantenerlos limpios y en buen estado brinda higiene y confianza
Desayunadores	X	X	X	X	Permite al trabajador tener un espacio para ingerir sus alimentos	proporciona al trabajador tener un espacio para ingerir sus alimentos	Ayuda al trabajador a rendir mejor en sus actividades	Ayuda al trabajador a rendir mejor en sus actividades

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

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

Recursos ⁴	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

NO APLICA

No aplica derivado a que la normatividad del Instituto de la Infraestructura Física Educativa para el Estado de Chiapas; no permite intervenir en tomar en consideración las causas y consecuencias de la desigualdad y violencia de género, si no que le compete directamente a la Secretaria de Educación del Estado de Chiapas, cuidar todas estas acciones.

⁴ 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

Ejercicio 5.

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>NO APLICA</p>	<p>NO APLICA</p>

No aplica derivado a que las líneas de acción institucional se encuentran limitadas, toda vez que los proyectos se ejecutan por medio de una empresa contratista, por eso mismo el instituto no tiene influencia para contratar al personal de acuerdo a la zona donde se ejecutan las obras.

Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<p>Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.</p>	<p>Constitución Política del Estado de Chiapas</p> <p>Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p> <p>Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas</p> <p>Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas.</p> <p>Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas</p>	<p>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>Norma Mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</p> <p>Norma oficial mexicana nom-046-ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. criterios para la prevención y atención</p>	<p>Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED).</p> <p>Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).</p> <p>Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV).</p> <p>Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)</p>	<p>Reglamento normativo interno</p> <p>Manual de Inducción</p> <p>Manual de Organización</p> <p>Manual de Procedimiento</p> <p>Reglas de operación de proyectos, proyectos</p> <p>Lineamientos</p> <p>Decretos</p>

Desarrollo de Plan de Trabajo

1.	Nombre del proyecto	Igualdad Profesional y Laboral entre Mujeres y Hombres
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s presupuestario/s	020 Programa de Igualdad e Inclusión Social
4	Objetivo de desarrollo sostenible	<p>4.- Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>5.- Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas</p> <p>9.- Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.</p> <p>10.- Reducir la desigualdad en y entre los países</p>
5	Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024	
	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 3	Educación, ciencia y cultura
	Tema 3.2	Educación para todos
	Política Pública 3.2.5	Atención al rezago en infraestructura física educativa
	Estrategias:	3.2.5.1. Mejorar los procesos de planeación en infraestructura física educativa.
		3.2.5.2. Incrementar la infraestructura física educativa en todos los niveles.
	3.2.5.3. Disminuir el rezago de mobiliario básico en todos los niveles educativos.	
	3.2.5.4. Rehabilitar los espacios educativos con resiliencia.	
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
6	Objetivos prioritarios	6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.
7	Ejes estratégicos	6.3 Impulsar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los espacios públicos para garantizar lugares seguros para mujeres, niñas y adolescentes.
8	Líneas de acción	6.3.7 Promover la realización de investigaciones multidisciplinarias o consultas participativas para el diseño de infraestructura urbana y rural sustentable con enfoque de seguridad ciudadana, perspectiva de género y pertinencia cultural e interseccionalidad que incorporé los derechos de mujeres adultas mayores, mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, niñas, niños y adolescentes.

Propósito institucional: *Reforzar los roles de trabajo en las mujeres coadyuvando en los diferentes programas que fortalecen en la interacción de sus funciones promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres, logrando con esto que exista el respeto, y armonía profesional en el centro de trabajo.*

Descripción del proyecto: *Se destinará el 20% del monto total para publicidad y el 80% para asesorías relacionadas al tema de igualdad de género.*

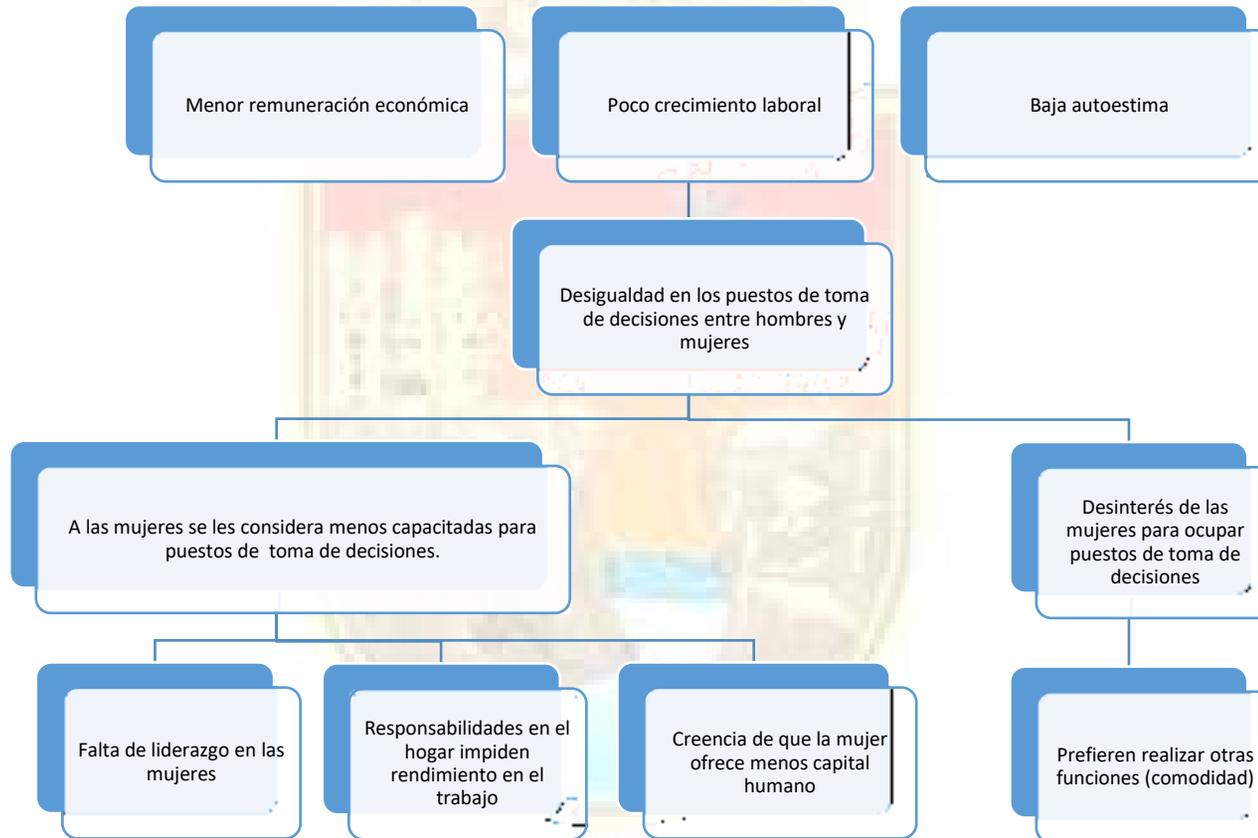
Árbol de problemas: Desigualdad en los puestos de tomas de decisiones entre hombres y mujeres

Árbol de objetivos: Igualdad en los puestos de tomas de decisiones entre hombres y mujeres

Objetivo: *Promover la igualdad entre hombres y mujeres, logrando con esto el respeto y armonía profesional en el centro de trabajo.*



ÁRBOL DE PROBLEMAS



ÁRBOL DE OBJETIVOS



Árbol de problemas:

C	<i>A las mujeres se les considera menos capacitadas para toma de decisiones.</i>
E	<i>Falta de liderazgo en las mujeres</i>
C	<i>Responsabilidades en el hogar, impiden rendimiento en el trabajo</i>
E	<i>Creencia de que la mujer ofrece menos capital humano</i>
C	<i>Desinterés de las mujeres para ocupar puestos de toma de decisiones</i>
E	<i>Prefieren realizar otras funciones (comodidad y conformismo)</i>
C	
E	

Árbol de objetivos:

M	<i>A las mujeres se les considera capacitadas para puestos de toma de decisiones</i>
F	<i>Liderazgo en las mujeres</i>
M	<i>Responsabilidades en el hogar no impiden rendimiento en el trabajo</i>
F	<i>La mujer ofrece el mismo capital humano que los hombres</i>
M	<i>Interés de las mujeres para ocupar puestos de tomas de decisiones</i>
F	<i>No se conforman con realizar otras funciones</i>
M	
F	

Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Promover la igualdad entre hombres y mujeres, logrando con esto el respeto y armonía profesional en el centro de trabajo

	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 la igualdad laboral entre mujeres y hombres del instituto	Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en el instituto	(No. de mujeres con puestos de jefatura en el instituto / Total de puestos de jefatura en el instituto) * 100	7/32	100%	Estratégico	Puesto	Nómina de Estructura	Igualdad entre hombres y mujeres
Propósito	Mujeres del instituto crecen laboralmente en proporción a los hombres	Porcentaje de mujeres con funciones iguales a la de los hombres.	(No. de mujeres con actividades distintas a las secretariales / No. De hombres con actividades distintas a las secretariales) * 100	41/91	100%	Estratégico	Mujer y Hombre	Nómina de Estructura	Igualdad en funciones a desempeñar
Componente 1	Puesto de jefatura ocupado proporcionalmente por hombres y mujeres	Porcentaje de mujeres con puesto distintos a los secretariales.	(No. de mujeres con puestos distintos a las secretariales / Total De puestos distintos a los secretariales) * 100	41/91	100%	Gestión	Mujer y Puesto	Nómina de Estructura	Disponibilidad para ocupar los diferentes tipos de puestos

Componente 2	Servidoras y servidores públicos beneficiados con el programa de capacitación realizado en materia de igualdad de género	Porcentaje de personal capacitado en materia de género	(No. de mujeres y hombres capacitados en materia de género/ Total De mujeres y hombres en el instituto) * 100	120/217	100%	Gestión	Mujer y Hombre	Nómina de Estructura	Mayor número de personal capacitado en materia de genero
Componente 3	Mayor cantidad de mujeres capacitadas para realizar otras o más funciones	Porcentaje de mujeres aptas para atender otras funciones	(mujeres aptas con conocimientos en otras funciones / Total de mujeres en el instituto) * 100	89/126	100%	Gestión	Mujer	Nómina de Estructura	Las mujeres participan activamente en su desarrollo profesional
Actividades 1.1	Evaluación de conocimiento	Porcentaje de mujeres con mayor aprovechamiento de los cursos de capacitación	(No. de mujeres con aprovechamiento mayor o igual a 80/Total de mujeres capacitadas)	50/60	100%	Gestión	Mujer	Evaluaciones y Listas de Asistencia	Igualdad en funciones a desempeñar
Actividades 1.2	Capacitación a mujeres en áreas significativas del instituto	Porcentaje de mujeres que recibieron cursos de capacitación	(No. de mujeres inscritas a la capacitación / Total de mujeres en el instituto) * 100	60/126	100%	Gestión	Mujer	Nómina de Estructura	Mayor número de mujeres capacitadas

Actividades 2.1	Elaboración de cursos de capacitación sobre igualdad de género	Porcentaje de cursos sobre igualdad de género realizados	(No. de cursos efectuados sobre igualdad de género/ Total de cursos programados) *100	2/13	100%	Gestión	Curso	Lista de Asistencia	El personal del instituto aplica el conocimiento en sus labores institucionales
Actividades 2.2	Campaña permanente para la difusión en materia de igualdad de género	Porcentaje de campañas dirigido a la difusión publicitaria sobre igualdad de género	(Número de campañas realizadas para la difusión publicitaria sobre igualdad de género / Total de campañas programadas) *100	2/7	100%	Gestión	Campaña	Evidencia Fotográfica	Los servidores públicos participan activamente en la difusión sobre la igualdad de género
Actividades 3.1	Impartición de Talleres sobre Liderazgo	Porcentaje de mujeres que recibieron el taller de liderazgo	(No. de mujeres inscritas al taller / Total de mujeres en el instituto) * 100	60/126	100%	Gestión	Mujer	Lista de Asistencia y Nomina de estructura	Las mujeres cumplen para su impulso en la toma de retos profesionales
Actividades 3.2	Realización de cursos de ofimática, administración y sistemas de información	Porcentaje de mujeres beneficiadas con los cursos de ofimática, administración y sistemas de información	(No. de mujeres beneficiadas con los cursos de capacitación / Total de mujeres en el instituto) *100	60/126	100%	Gestión	Mujer	Lista de Asistencia y Nomina de estructura	Las mujeres fortalecidas en el desarrollo de sus funciones

Indicadores

No. Obj	No. Indic.	-	Nombre del indicador[1]	Descripción cualitativa	-	Trimestral				Línea base
						Núm./denom.	Cantidad total	1er	2do.	
	1	<u>Fin</u>	<u>Porcentaje de puestos ocupados por mujeres en el instituto.</u>	<u>No. De mujeres con puestos de jefatura en el instituto</u>	7	15%	25%	30%	30%	2020
				<u>Total de puestos de jefatura en el instituto) * 100</u>	32					
	2	<u>Propósito</u>	<u>Porcentaje de mujeres con funciones iguales a la de los hombres..</u>	<u>No. de mujeres con actividades distintas a las secretariales</u>	41	15%	25%	30%	30%	2021
				<u>No. de hombres con actividades distintas a las secretariales) * 100</u>	91					
	3	<u>Componente</u>	<u>Porcentaje de mujeres con puesto distintos a los secretariales.</u>	<u>(No. de mujeres con puestos distintos a las secretariales</u>	41	15%	25%	30%	30%	2021
				<u>Total de puestos distintos a los secretariales) * 100</u>	91					

No. Obj	No. Indic.	-	Nombre del indicador[1]	Descripción cualitativa	-	Trimestral				Línea base
						Núm./denom.	Cantidad total	1er	2do.	
	4	Componente	Porcentaje de personal capacitado en materia de género	(No. de mujeres y hombres capacitados en materia de género)	120	15%	25%	30%	30%	2021
				Total. de mujeres y hombres en el instituto) * 100	217					
	5	Componente	Porcentaje de mujeres aptas para atender otras funciones	(No. de mujeres aptas con conocimientos en otras funciones)	89	15%	25%	30%	30%	2021
				Total de mujeres en el instituto) * 100	126					
	6	Actividad	Porcentaje de mujeres con mayor aprovechamiento de los cursos de capacitación	(No. De mujeres con aprovechamiento mayor o igual a 80	50	15%	25%	30%	30%	2021
				Total de mujeres capacitadas) *100	60					

<u>No. Obj</u>	<u>No. Indic.</u>	-	<u>Nombre del indicador[1]</u>	<u>Descripción cualitativa</u>	<u>Cantidad total</u>	<u>Trimestral</u>				<u>Línea base</u>
				<u>Núm./denom.</u>		<u>1er</u>	<u>2do.</u>	<u>3er.</u>	<u>4°.</u>	
	<u>7</u>	<u>Actividad</u>	<u>Porcentaje de mujeres que recibieron cursos de capacitación</u>	<u>(No. De mujeres inscritas a los programas de capacitación</u>	<u>60</u>	<u>15%</u>	<u>25%</u>	<u>30%</u>	<u>30%</u>	<u>2021</u>
				<u>Total de mujeres en el instituto) * 100</u>	<u>126</u>					
	<u>8</u>	<u>Actividad</u>	<u>Porcentaje de cursos sobre igualdad de género realizados</u>	<u>(No. de cursos efectuados sobre igualdad de género</u>	<u>2</u>	<u>15%</u>	<u>25%</u>	<u>30%</u>	<u>30%</u>	<u>2021</u>
				<u>Total de cursos programados) * 100</u>	<u>13</u>					
	<u>9</u>	<u>Actividad</u>	<u>Porcentaje de campañas dirigido a la difusión publicitaria sobre igualdad de género</u>	<u>(No. de campañas para la difusión publicitaria sobre igualdad de género</u>	<u>2</u>	<u>15%</u>	<u>25%</u>	<u>30%</u>	<u>30%</u>	<u>2021</u>
				<u>Total de campañas programadas) * 100</u>	<u>7</u>					

No. Obj	No. Indic.	-	5Nombre del indicador[1]	Descripción cualitativa	-	Trimestral				Línea base
						Núm./denom.	Cantidad total	1er	2do.	
	<u>10</u>	<u>Actividad</u>	<u>Porcentaje de mujeres recibieron el taller de liderazgo</u>	<i>(No. De mujeres inscritas al taller</i>	<u>60</u>	<u>15%</u>	<u>25%</u>	<u>30%</u>	<u>30%</u>	<u>2021</u>
				<i>Total de mujeres en el instituto) * 100</i>	<u>126</u>					
	<u>11</u>	<u>Actividad</u>	<u>Porcentaje de mujeres beneficiadas con los cursos de ofimática, administración y sistemas de información</u>	<i>(No. de mujeres beneficiadas con los cursos de capacitación</i>	<u>60</u>	<u>15%</u>	<u>25%</u>	<u>30%</u>	<u>30%</u>	<u>2021</u>
				<i>Total de mujeres en el instituto)*100</i>	<u>126</u>					

[5\[1\]Indicador 1: mide \(interpretación del fin\)](#)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

Personas beneficiarias totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Nómina de Estructura	151	Fem.	60	x		x						
		Masc	91	x		x						
Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Nómina del Personal del Programa Apoyo a la Ejecución de los Programas de Infraestructura Física y Educativa (Contrato)	76	Fem.	31	x		x						
		Masc	45	x		x						

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Programa Acompañamiento a la Integración y Ejecución de los Programas de la Infraestructura Física Educativa (Honorarios)	100	Fem.	38	x		x						
		Masc	62	x		x						

Actividad que determina la o el beneficiario. (Capacitaciones al personal del Instituto sobre la Equidad de Género)

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Nómina de Estructura	151	Fem.	30	x		x						
		Masc	70	x		x						



“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno”

Kofi Annan