



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE  
**CHIAPAS**  
2024 - 2030



**INSTITUTO DE LA  
INFRAESTRUCTURA  
FÍSICA Y EDUCATIVA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS**  
GOBIERNO DE CHIAPAS  
2024 - 2030

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

**Oficio No. INIFECH/UIGEN/0001/2026**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

Marzo 05 de 2026

**Araceli Palula González**  
Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género  
Ciudad

En atención a su Circular No. **SEMUIGEN/CIUG/001/2026**, mediante el cual solicita el envío del Plan de Trabajo 2026.

Al respecto, le envío el Plan de Trabajo de esta Unidad, debidamente validado por nuestro enlace revisor.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente



**Elvia Cortés Álvarez**  
Titular de la Unidad de Igualdad de Género en el INIFECH

C.c.p.-Ing. Carlos Idelfonso Jiménez Trujillo. - Director General. - Para su conocimiento. - Edificio  
Archivo/minutario  
LIC'ECA/lore\*

**UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO**



**PLAN DE  
TRABAJO 2026**

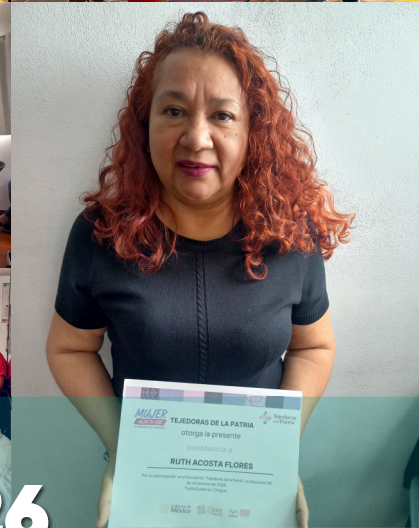





**INSTITUTO DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA EDUCATIVA DEL ESTADO DE CHIAPAS**

**HUMANISMO QUE TRANSFORMA**

GOBIERNO DE CHIAPAS  
2024 - 2030



# PLAN DE TRABAJO 2026

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO





## ÍNDICE

Presentación.	1
Introducción.	2
Marco Jurídico.	3
Análisis de Género.	4
Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.	4
Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con hombres y mujeres.	8
Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.	9
Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.	10
Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.	13
Ejercicio 5.	13
Programa Operativo Anual.	14
Árbol de Problemas.	16
Árbol de Objetivos.	17
Matriz de Indicadores de Resultados (MIR).	18





## PRESENTACIÓN

En el Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas (INIFECH), nuestra labor trasciende el proveer de espacios educativos; nuestra misión es fortalecer el desarrollo integral de las mujeres, niñas, niños y adolescentes como la base de una sociedad más justa y equitativa. Bajo la visión del Humanismo que Transforma que nos guía, presentamos este Plan de Trabajo como el instrumento estratégico que conducirá nuestras acciones hacia la consolidación institucional de la perspectiva de género.

En este documento se plasma la ruta para transitar de una igualdad formal, plasmada en leyes y reglamentos, hacia una igualdad sustantiva, donde las mujeres que integran este Instituto gocen de oportunidades reales y ejerzan sus derechos plenamente, mediante acciones de igualdad de resultados que sean medibles, generen una mejora en la calidad de vida de las chiapanecas, y reduzca de manera efectiva la brecha de género.

Por ello, este plan prioriza la autonomía física de las mujeres, garantizando espacios escolares seguros, dignos y libres de toda forma de violencia o acoso; así como su autonomía económica, fomentando el liderazgo de las mujeres profesionales en la toma de decisiones y fomentando su participación equitativa en la cadena de valor de la ejecución de la infraestructura educativa.

Desde esta perspectiva, este Plan de Trabajo se parte fundamental del proceso de planeación sistemática de las Unidades de Enlace de Igualdad Género, al articular diagnósticos y líneas de acción con enfoque humanista, igualitario e inclusivo, en plena congruencia con los objetivos, prioridades y principios del Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2025–2030.

En el INIFECH, la igualdad es el compromiso sobre el cual transformamos la administración pública en Chiapas, para garantizar que sea, a partir de hoy, una herramienta de justicia social y derechos humanos para todas.



## ÍNDICE

Presentación.	1
Introducción.	2
Marco Jurídico.	3
Análisis de Género.	4
Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional.	4
Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con hombres y mujeres.	8
Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.	9
Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.	10
Ejercicio 4.2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.	13
Ejercicio 5.	13
Programa Operativo Anual.	14
Árbol de Problemas.	16
Árbol de Objetivos.	17
Matriz de Indicadores de Resultados (MIR).	18



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Trabajo 2026 es un instrumento de análisis de género que diagnóstica y articula los compromisos y las líneas de acción del Instituto a través de la Unidad Enlace de Igualdad de Género, con el propósito de guiar los avances de la igualdad sustantiva y la inclusión social en la Administración Pública.

Su elaboración se realizó bajo un enfoque humanista, igualitario e inclusivo, mediante la participación de las áreas que generan acciones de intervención tanto al interior del gobierno como al exterior en la Administración Pública, permitiendo diagnosticar problemas concretos, establecer objetivos esperados y potenciales de mujeres y hombres, identificar las relaciones de poder y evaluar el nivel institucional.

El Programa mantiene congruencia con los ejes, prioridades y principios del Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2025–2030, y se encuentra alineado con los Programas Sectoriales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, con el compromiso de no dejar a nadie atrás y contemplando un “mundo donde todas las mujeres y niñas disfrutaran de la igualdad de género y donde se han eliminado todas las barreras legales, sociales y económicas para su empoderamiento”.





## MARCO JURÍDICO

El presente Plan de Trabajo se encuentra sustentado en el Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, en cumplimiento a los artículos 8, 9 y 60 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; los artículos 2 y 28 de la Ley de Planeación para el Estado de Chiapas y de los Programas Institucionales, Sectoriales, Especiales y Regionales.

Dentro del Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2025-2030, de la Política Transversal de "Igualdad sustantiva para Chiapas", el cual establece el cumplimiento de la Perspectiva de Género en toda política pública estatal.

Dentro del ámbito federal, se llevó a cabo una reforma a diversos artículos de la Constitución y leyes generales (Educación, Salud, Vivienda, Planeación y Obra) que obliga a todas las instituciones a garantizar no solo la igualdad de trato, sino la igualdad de resultados y el cierre de brechas salariales, mediante los artículos 1,9,12,14 y 15 del Decreto Federal de Igualdad Sustantiva (DOF 15/01/2026).

# ANÁLISIS DE GÉNERO

## Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acceso a sanitarios al interior de la institución	100 % de los excusados y lavamanos se encuentran en buenas condiciones otorgando seguridad y tranquilidad	En algunas ocasiones se tiene desabasto de agua potable lo que provoca desconfianza	100 % de los mingitorios y lavamanos se encuentran en buenas condiciones otorgando seguridad y tranquilidad	En algunas ocasiones se tiene desabasto de agua potable lo que provoca desconfianza	Se cuenta con suficientes muebles sanitarios dando tranquilidad	Los sanitarios no son específicamente para la población
	Papel higiénico disponible	En todos los módulos donde se cuenta con excusados se dispone del insumo dando higiene y tranquilidad	Cuando el insumo se termina no es resurtido ocasionando desconfianza y problemas de salud	Considerando que el uso del insumo es menor, no es considerado tan importante	Cuando el insumo se termina no es resurtido ocasionando desconfianza y problemas de salud	Se cuenta con el insumo, brindando higiene	Cuando el insumo se termina no es resurtido ocasionando preocupación y problemas de salud
	Servicio de agua para consumo humano	En todas las áreas se cuenta con el insumo dando bienestar en la salud, evita la deshidratación y brinda tranquilidad	En algunas ocasiones se tiene desabasto en la distribución lo que provoca desconfianza y deshidratación	Se cuenta de manera suficiente el insumo brindando salud y bienestar evita la deshidratación y brinda tranquilidad	En algunas ocasiones se tiene desabasto en la distribución lo que provoca desconfianza y deshidratación	Se cuenta de manera suficiente el insumo brindando salud y bienestar	En algunas ocasiones se tiene desabasto en la distribución lo que provoca desconfianza y deshidratación
	Acceso al estacionamiento	Se cuentan con espacios dentro del predio dando tranquilidad y seguridad	El número de espacios dentro del predio limitados, teniendo que usar espacios en la vía pública ocasionando angustia e inseguridad	Se cuentan con espacios dentro del predio dando confianza	El número de espacios dentro del predio limitados, teniendo que usar espacios en la vía pública ocasionando miedo y estrés	Se cuentan con espacios dentro del predio dando confianza	El número de espacios dentro del predio limitados, teniendo que usar espacios en la vía pública ocasionando miedo y estrés
	Seguridad dentro del instituto	Se cuenta con servicio de vigilancia brindando tranquilidad y confianza	Se tiene preocupación por el robo de bienes	Se cuenta con suficiente de vigilancia brindando tranquilidad y confianza	Se tiene preocupación por el robo de bienes	Se cuenta con suficiente de vigilancia brindando tranquilidad y confianza	Se tiene preocupación por el robo de bienes
	Brigada interna de Protección Civil	Se cuenta con una brigada, dando tranquilidad y seguridad	Se tiene preocupación por el riesgo de siniestros	Se cuenta con una brigada, dando tranquilidad y seguridad	Se tiene preocupación por el riesgo de siniestros	Se cuenta con una brigada, dando tranquilidad y seguridad	Se tiene preocupación por el riesgo de siniestros

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Económicos	Re categorización al personal	Se cuenta con la oportunidad de estabilidad económica	No existe conflicto	Se cuenta con la oportunidad de estabilidad económica y familiar	No existe conflicto	Se cuenta con la oportunidad de seguridad económica	No existe conflicto
	Transporte público	Se cuenta con una diversidad de rutas como medio para poder llegar al lugar de trabajo	Miedo al contagio de enfermedades contagiosas, al acoso y a los choques vehiculares	Es el medio para poder llegar al lugar de trabajo	Miedo al contagio de enfermedades contagiosas y a los choques vehiculares	Es el medio para poder llegar al lugar de trabajo	Miedo a la discriminación, violencia verbal, contagio de enfermedades contagiosas y a los choques vehiculares
	Acceso a cursos de capacitación	Se cuentan con convenios de capacitación con otras instituciones, además de algunas organizaciones civiles potenciando la autonomía económica	Se cuentan con pocos espacios limitando el crecimiento profesional	Se cuentan con suficientes cursos de capacitación potenciando la autonomía económica	Se cuentan con pocos espacios limitando el crecimiento profesional	Se cuentan con suficientes cursos de capacitación potenciando la autonomía económica	Si los criterios de selección son excluyentes para acceder a la capacitación se limita el crecimiento profesional
	Igualdad de Salarios	Permite generar recursos propios, reduce la brecha de desigualdad y brinda reconocimiento laboral	Aumento de la carga laboral para algunas	Promueve las competencias equilibrando los ingresos en los hogares	Aumento de la carga laboral para algunas	Permite generar recursos propios, reduce la brecha de desigualdad y brinda reconocimiento laboral	Aumento de la carga laboral para algunas
	Viáticos disponibles	Brinda tranquilidad y seguridad en la ejecución de las funciones	Incrementa la desigualdad de apoyos excluyendo y ocasionando vulnerabilidad económica	Brinda tranquilidad y seguridad en la ejecución de las funciones	Incrementa la realización de actividades con mayor carga económica	Brinda tranquilidad y seguridad en la ejecución de las funciones	Incrementa la desigualdad de apoyos excluyendo y ocasionando vulnerabilidad económica

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Sociales	Implementación de licencias por paternidad	Reduce la carga de cuidados en el hogar y equilibra las oportunidades de desarrollo profesional	Sobrecarga por la ausencia del padre que limita sus cuidados	Fomenta la corresponsabilidad en el cuidado y fortalece el vínculo familiar	Falta de empatía dificultando la gestión del permiso y redistribución de las actividades no realizadas al resto de los integrantes del área	Fomenta la corresponsabilidad en el cuidado y fortalece el vínculo familiar	Miedo a la discriminación, rechazo administrativo, exposición y vulnerabilidad
	Respeto y armonía entre compañeros	Fomento de un entorno laboral seguro, que mejora la salud mental y productividad	Bajo de desempeño afectando las actividades	Fomenta la empatía y el compañerismo mejorando la y productividad	Da lugar a conflictos afectando las actividades en equipo	Fomenta la empatía y el compañerismo mejorando la y productividad	Da lugar a conflictos afectando las actividades en equipo
	Fiestas de fin de año	Promueve un espacio de convivencia y fortalecimiento de lazos institucional que brinda motivación	Riesgo de acoso sexual por el consumo de alcohol y bajo desempeño	Promueve un espacio de convivencia y fortalecimiento de lazos institucional que brinda motivación	Riesgo de acoso sexual por el consumo de alcohol, ausencias laborales y bajo desempeño	Promueve un espacio de convivencia y fortalecimiento de lazos institucional que brinda motivación	Riesgo de acoso sexual por el consumo de alcohol, ausencias laborales y bajo desempeño
	Libertad de profesar la religión de su preferencia	Respeto a la identidad personal, al derecho humano de culto y sentido de comunidad	Debate por influenciar en las creencias y posibles conflictos	Respeto a la identidad personal, al derecho humano de culto y sentido de comunidad	Debate por influenciar en las creencias y posibles conflictos	Respeto a la identidad personal, al derecho humano de culto y sentido de comunidad	Debate por influenciar en las creencias y posibles conflictos
	Horarios laborales accesibles	Disfrute de tiempo familiar y conciliación de la vida familiar	Preocupación, mayor carga de trabajo, bajo desempeño por motivos no justificados	Disfrute de tiempo familiar y conciliación de la vida familiar	Mayor carga de trabajo, bajo desempeño por motivos no justificados	Disfrute de tiempo familiar y conciliación de la vida familiar	Preocupación, mayor carga de trabajo, bajo desempeño por motivos no justificados
	Acceso al protocolo de "Cero Tolerancia"	Certeza jurídica; ruta clara de denuncia y protección contra el hostigamiento y acoso	Temor a represalias o a la revictimización si el protocolo no se aplica con perspectiva de género	Claridad sobre las conductas prohibidas y las consecuencias de las mismas	Percepción de "vulnerabilidad ante posibles denuncias que consideren injustas, generando resistencia al protocolo	Certeza jurídica; ruta clara de denuncia y protección contra el hostigamiento y acoso	Temor a represalias o a la revictimización si el protocolo no se aplica con perspectiva de género

Factor es de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Social es	Acceso a información visual dentro del Instituto de hostigamiento y acoso sexual	Empoderamiento; identificación de conductas de acoso que antes estaban normalizadas	Puede generar ansiedad en aquellas que han sido víctimas si no hay acompañamiento	Disuasión de conductas inapropiadas al hacer visibles las sanciones	Si la información es punitiva y no educativa, puede generar apatía o rechazo hacia lo expuesto	Empoderamiento; identificación de conductas de acoso que antes estaban normalizadas	Puede generar ansiedad en quienes han sido víctimas si no hay acompañamiento
	Permisos para el cuidado de adultos mayores	Reconocimiento institucional de la carga de cuidados de terceros	Sobrecarga para el resto de los integrantes y bajo de desempeño afectando las actividades	Fomenta la corresponsabilidad en el cuidado y fortalece el vínculo familiar	Falta de empatía dificultando la gestión del permiso y redistribución de las actividades no realizadas al resto de los integrantes del área	Fomenta la corresponsabilidad en el cuidado y fortalece el vínculo familiar	Falta de empatía dificultando la gestión del permiso y redistribución de las actividades no realizadas al resto de los integrantes del área
Políticos	Libertad al derecho de Votos	Fomenta su participación política interna, de elegir perfiles que representen sus intereses de género y respeto al derecho	Posible conflicto de interés	Fortalece la cultura de rendición de cuentas y el ejercicio de una ciudadanía laboral activa	Posible conflicto de interés y resistencia de otras representatividades	Fomenta su participación política interna, de elegir perfiles que representen sus intereses de género y respeto al derecho	Desacuerdo, temor a represalias, miedo a la discriminación y violencia verbal incrementando la desigualdad
	Integración paritaria en el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés	Representatividad real en el órgano que sanciona conductas, permitiendo que la ética institucional tenga perspectiva de género	Riesgo de ser integradas solo por cumplir el número, pero sin que su voz sea realmente tomada en cuenta en las decisiones finales	Aprendizaje y sensibilización al compartir espacios de vigilancia con mujeres, rompiendo con la conducta no adecuada	Percepción de exclusión o disminución de representatividad, generando apatía hacia las resoluciones del comité	Si la paridad incluye diversidad, se garantiza que los conflictos de interés no afecten los derechos de las poblaciones diversas	Exclusión de las políticas y discriminación dando desconfianza y vulnerabilidad



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

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Construcción de módulos sanitarios	Garantiza la permanencia escolar y salud física, otorgando seguridad y privacidad y una higiene menstrual digna	Ninguno	Entorno escolar más digno y funcional para la comunidad escolar	Ninguno	Entorno escolar más digno y funcional para la comunidad escolar	Ninguno
	Construcción de aulas y áreas comunes	Garantiza la permanencia escolar y salud física, otorgando seguridad y comodidad	Ninguno	Garantiza la permanencia escolar y salud física, otorgando seguridad y comodidad	Ninguno	Garantiza la permanencia escolar y salud física, otorgando seguridad y comodidad	Ninguno
	Dotación de mobiliario, laboratorios y talleres especializados	Garantiza que las niñas tengan acceso equitativo a laboratorios de ciencia y tecnología, rompiendo con estereotipos de género	Ninguno	Rompe con los estereotipos de género que asocian las áreas técnicas y de laboratorios	Ninguno	Rompe con los estereotipos de género que asocian las áreas técnicas y de laboratorios	Ninguno
Económicos	Visitas de campo para verificar la calidad y avance de las construcciones	Garantiza que las especificaciones de seguridad y diseño se cumplan para proteger la integridad física de la comunidad escolar	Ninguno	Rompe con los estereotipos de género que asocian las áreas técnicas y del sector de obra pública	Ninguno	Rompe con los estereotipos de género que asocian las áreas técnicas y del sector de obra pública	Ninguno
Sociales	Integración de Comités de Participación Social (CEPS) con paridad	Equilibra la carga de gestión, aumentando la participación social	Ninguno	Equilibra la carga de gestión, aumentando la participación social	Ninguno	Equilibra la carga de gestión, aumentando la participación social	Ninguno
	Priorización de planteles para intervención en zonas de alta marginación	Asegura que las zonas vulnerables tengan acceso a espacios educativos dignos, reduciendo el abandono escolar	Ninguno	Asegura que las zonas vulnerables tengan acceso a espacios educativos dignos, reduciendo el abandono escolar	Ninguno	Asegura que las zonas vulnerables tengan acceso a espacios educativos dignos, reduciendo el abandono escolar	Ninguno



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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Todas 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	Derecho al padre para cuidar a su bebe	Se otorga por un periodo de 40 días	Se otorga por un periodo de 05 días
Permiso en caso de fallecimiento	X	X	X	X	Apoyo moral	Apoyo moral	Incidencia a recursos humanos	Incidencia a recursos humanos
Vacaciones	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	Llevar un registro de los días otorgados	Llevar un registro de los días otorgados
Aguinaldo	X	X	X	X	Derecho laboral	Derecho laboral	Registro del día de ingreso	Registro del día de 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 estructura
Sillas	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

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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	Facilita nuestras actividades	Se recibe correspondencia
Hojas	X	X	X	X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	Facilita nuestras actividades	Se solicita cada semana

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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
Sanitarios	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 a la trabajadora tener un espacio para ingerir sus alimentos	Permite al trabajador tener un espacio para ingerir sus alimentos	Ayuda al trabajadora 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

Recursos	Recursos				Beneficios				
	Acceso		Control		Acceso		Control		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
				<b>NO APLICA</b>					

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.

## 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
Normalizar que la "fuerza y técnica" no es femenina	Asignar a hombres las tareas de la vigilancia y supervisión técnica
Exclusión de las oportunidades de empleo y de la autonomía económica generada por la obra pública	Exclusividad de hombres en las cuadrillas de construcción

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.

PROGRAMA OPERATIVO ANUAL

<b>Nombre del proyecto</b>	Igualdad Profesional y Laboral entre Mujeres y Hombres
<b>Unidad responsable</b>	Unidad Enlace de Igualdad de Género
<b>Programa/s presupuestario/s</b>	020. Programa de Igualdad e Inclusión Social
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible</b>	4.- Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
	5.- Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
	9.- Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
	10.- Reducir la desigualdad en y entre los países
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2025-2030</b>	
<b>Política Transversal</b>	Igualdad sustantiva para Chiapas
<b>Objetivo</b>	Impulsar la igualdad de género en el estado para contribuir a su autonomía económica y el ejercicio de sus derechos.
<b>Estrategias</b>	Impulsar la inserción al mercado laboral de las mujeres, mediante la coordinación interinstitucional con perspectiva de género, para el desarrollo de sus capacidades y habilidades.
	Promover la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, mediante la coordinación interinstitucional enfocada a reducir la brecha de ocupación e ingresos por género.
	Impulsar la autonomía económica de las mujeres, mediante la promoción y la coordinación interinstitucional, para fomentar el emprendurismo formal.
	Participar con el Gobierno Federal en el sistema de cuidados, con enfoque intersectorial e intergubernamental y el acceso equitativo al servicio de cuidados para su desarrollo progresivo.
	Prevenir y castigar las violencias contra las mujeres en todos los ámbitos y etapas de la vida, mediante la promoción de cambios culturales en la familia y la sociedad que favorezcan su prosperidad.

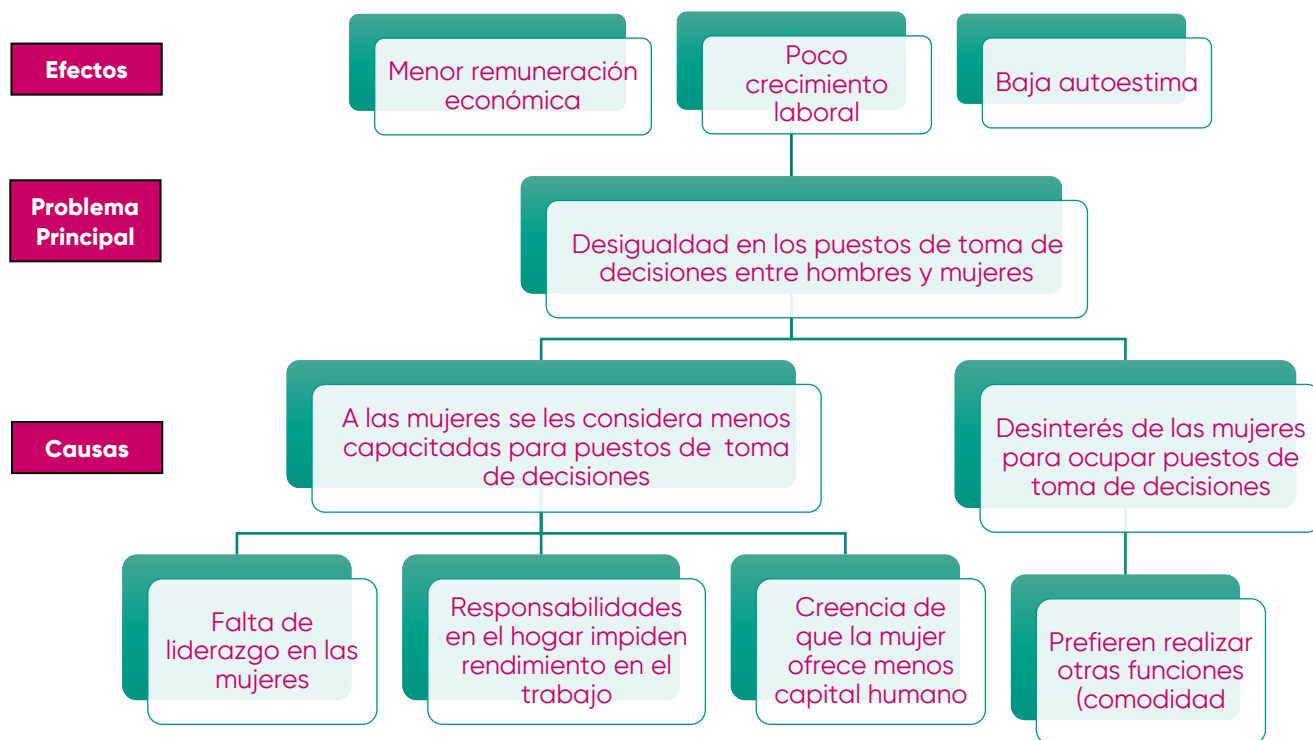
<b>Eje 2</b>	Chiapas sin analfabetismo, con educación intercultural y humanista
<b>Tema 2.1</b>	Chiapas puede, educación con conciencia
<b>Política Pública 2.1.5</b>	Fortalecimiento a la infraestructura física educativa con prioridad en municipios con mayor marginación
<b>Estrategias</b>	2.1.5.1. Construir espacios físicos en los planteles de educación básica con rezago en infraestructura, para atender el crecimiento de la matrícula con humanismo y sostenibilidad.
	2.1.5.2. Rehabilitar espacios físicos educativos en los planteles de educación básica, a través de la colaboración con las comunidades y municipios, para su funcionamiento en óptimas condiciones.
	2.1.5.3. Equipar con mobiliario escolar las aulas construidas en planteles de educación básica.
	2.1.5.4. Mejorar los procesos de planeación, seguimiento y construcción de espacios educativos, a través de la correcta y oportuna contratación de las obras, para fomentar la transparencia y el buen uso de los recursos.



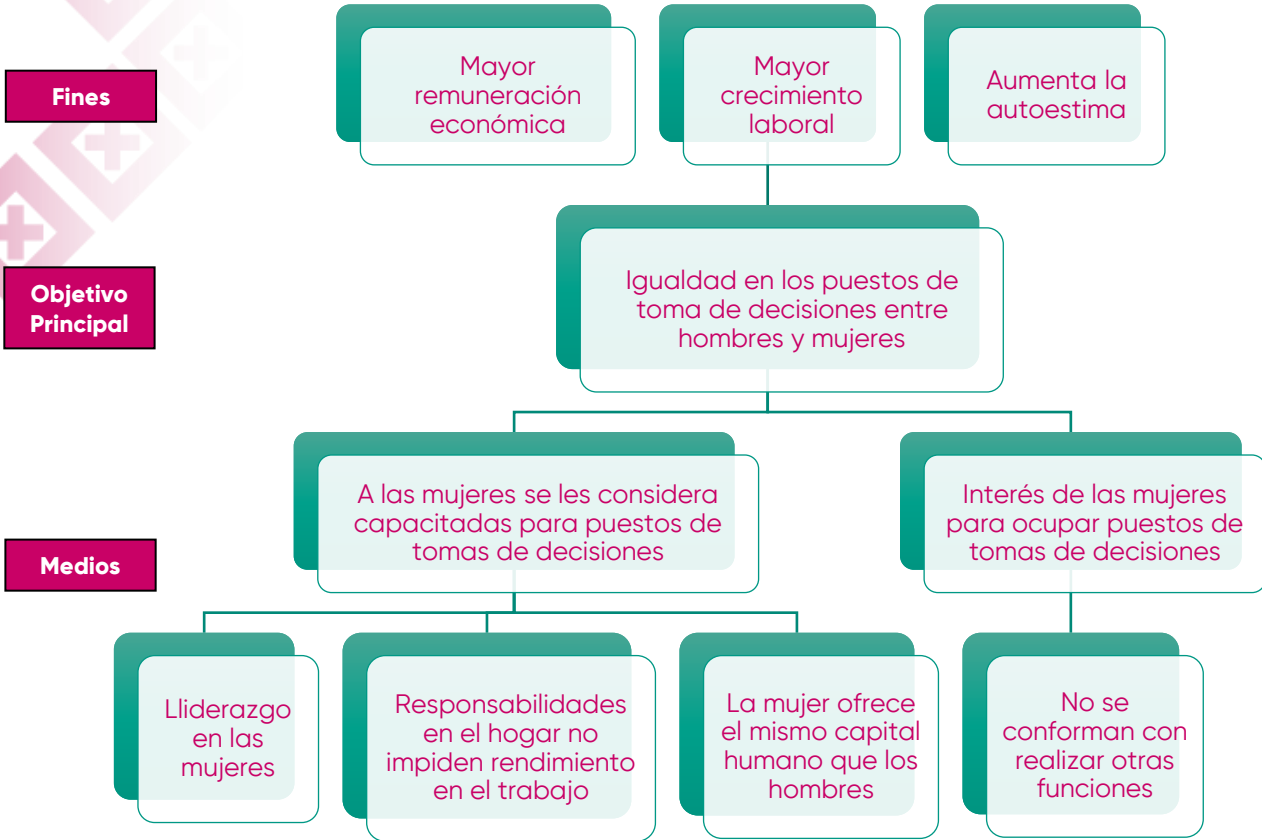
**Propósito institucional:** Reforzar los roles de trabajo en las mujeres coadyuvando en los diferentes programas que fortalecen en la interacción de sus funciones promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres, logrando con esto que exista el respeto, y armonía profesional en el centro de trabajo.

**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



# ÁRBOL DE OBJETIVOS



## Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)

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	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 jefatura en el instituto / Total de puestos de jefatura en el instituto) * 100	7 / 31	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 / Hombres con actividades distintas a las secretariales) * 100	34 / 86	100%	Estratégico	Mujer y Hombre	Nómina de Estructura	Igualdad de 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	34 / 86	100%	Gestión	Mujer y Puesto	Nómina de Estructura	Disponibilidad para ocupar los diferentes tipos de puestos

	Resumen narrativo	Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
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	136 / 350	1	Gestión	Mujer y Hombre	Nómina de Estructura	Mayor número de personal capacitado en materia de género
Componente 3	Mayor cantidad de mujeres capacitadas para realizar otras o más funciones	Porcentaje de mujeres aptas para atender otras funciones	(No. de mujeres aptas con conocimientos en otras funciones / Total de mujeres en el Instituto) * 100	34 / 49	100%	Gestión	Mujer	Nómina de Estructura	Mujeres que 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	39 / 49	100%	Gestión	Mujer	Nómina de Estructura	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	40 / 49	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

	Resumen narrativo	Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den	Metas indicadas	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
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 difusión en materia de igualdad de género	Porcentaje de campañas dirigidas a la difusión publicitaria sobre igualdad de género	(No. 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 taller de liderazgo	(No. de mujeres inscritas al taller de liderazgo / Total de mujeres en el Instituto) * 100	40 / 49	100%	Gestión	Mujer	Lista de Asistencia y Nómina 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 ofimática, administración y sistemas de información / Total de mujeres en el Instituto) * 100	40 / 49	100%	Gestión	Mujer	Lista de Asistencia y Nómina de Estructura	Las mujeres fortalecidas en el desarrollo de funciones

Ing. Carlos Ildelfonso Jiménez Trujillo  
 Director General  
 del INIFECH

Lic. Elvia Cortes Álvarez  
 Titular de la Unidad  
 de Enlace de Igualdad de Género

