PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO

"CONVENCIONES Y PARQUES"

2025 – 2030



2026

Índice

	Página
Presentación	**3**
Visión	**4**
Marco Normativo	**5**
Alineación	**7**
Diagnóstico	**8**
Objetivo	**10**
Temáticas del Plan	**10**
Indicadores con Perspectiva de Género	**20**
Presupuesto con Perspectiva de Género	**28**
Seguimiento y evaluación	**28**
Referencias	**29**
Anexos	**30**

PRESENTACIÓN

En el marco de la construcción de una sociedad justa, igualitaria e incluyente, basada en la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos, el Organismo Público Descentralizado Denominado "Convenciones y Parques" se suma al compromiso de la Administración Pública Estatal en llevar a cabo acciones orientadas a fortalecer una cultura libre de discriminación.

Reconociendo que es de suma importancia generar un ambiente laboral libre de violencia y de cualquier práctica que vulnere la dignidad de las personas, este Organismo Público Descentralizado Denominado "Convenciones y Parques" asume la responsabilidad de promover condiciones basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades y la inclusión, que permitan el desarrollo pleno de quienes integran este Organismo.

Por ello, el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva es el instrumento rector para establecer acciones encaminadas a identificar, prevenir y reducir la desigualdad, así como incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la organización, funcionamiento y toma de decisiones del Organismo. Asimismo, busca promover que las personas servidoras públicas ejerzan plenamente sus derechos y que las diferencias de género no representen una limitante para acceder a oportunidades laborales, económicas, profesionales o de bienestar.

Mediante la elaboración e implementación de este Plan, Convenciones y Parques da seguimiento y fortalece la identificación de áreas de oportunidad, mediante acciones de prevención orientadas a reducir las brechas de desigualdad y consolidar una cultura organizacional sustentada en los principios de igualdad, respeto, inclusión y corresponsabilidad.

De esta manera, el Organismo refrenda su compromiso de contribuir al fortalecimiento de una Administración Pública más incluyente, eficiente y sensible a las necesidades de todas las personas, promoviendo el respeto a los derechos humanos y la igualdad sustantiva como principios fundamentales de su gestión institucional.

ANETTE MICHELLE TALAVERA HERRERA
Directora Ejecutiva
del Organismo Público Descentralizado denominado
"Convenciones y Parques"

VISIÓN

Consolidar el Organismo Público Descentralizado Denominado “Convenciones y Parques” como un Organismo Público que promueva un entorno laboral incluyente, libre de discriminación, violencia y cualquier forma de desigualdad, mediante la implementación permanente de acciones orientadas a la detección, prevención y erradicación de prácticas discriminatorias, que garantice el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de las personas.

Fortalecer a la Unidad de Igualdad Sustantiva como la instancia rectora para coordinar, impulsar y dar seguimiento a las acciones institucionales en materia de igualdad sustantiva, promoviendo una cultura organizacional basada en la inclusión, perspectiva de género, igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

MARCO NORMATIVO

El presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva se sustenta en un marco normativo de carácter internacional, nacional y estatal, que establece los principios para la implementación, promoción y defensa de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación. A continuación, se enlistan los principales instrumentos que lo integran:

Normatividad Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención para la Eliminación de Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer 1995.
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará"
- 9° Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso México (2004)
- 10° Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso Quito (2013)
- 12° Conferencia Regional sobre la Mujer de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2013
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer para México 2018.

Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2025 - 2030.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2026-2030.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Normatividad Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2024 - 2030
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que emite los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva.
- Decálogo para Alcanzar la Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla, Por Amor a Puebla.
- Manual para la Instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla.

ALINEACIÓN

El presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva se fundamenta en un sólido marco normativo internacional, nacional y estatal que orienta su diseño e implementación. En el ámbito internacional, se respalda en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que establece los derechos fundamentales de todas las personas, incluyendo la igualdad y la no discriminación; en la **Convención para la Eliminación de Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)**, que promueve la igualdad sustantiva de las mujeres en todos los ámbitos; en la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, que plantea estrategias globales para el empoderamiento femenino; y en la **Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, con especial atención al Objetivo 5, orientado a garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

A nivel nacional, el Plan se alinea con la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, que garantiza los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, y con la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que establece los principios y acciones para eliminar desigualdades de género. Asimismo, considera los instrumentos estratégicos de planeación, como el **Plan Nacional de Desarrollo** y el **Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2026 - 2030**, que guían la política pública hacia un país más justo, inclusivo y con igualdad de oportunidades para todas las personas.

En el ámbito estatal, el Plan se vincula con la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla**, que protege los derechos fundamentales y establece la igualdad de género; con la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla**, que regula acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género; y con la **Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla**, la cual permite la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública, destacando en particular lo establecido en el **artículo 30, fracción XX**, que señala: *"Crear Unidades de Igualdad Sustantiva en la estructura administrativa de cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal, a efecto de instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas municipales, estatales, federales y mecanismos de cooperación internacional, en materia de igualdad sustantiva con un enfoque de derechos humanos y transversalidad con perspectiva de género"*.

Asimismo, el Plan toma como referencia el **Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030**, incluyendo su **Eje Transversal "Por Amor a Puebla"**, en la **Temática "Mujeres"**, y el **Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que orientan la implementación de estrategias para la igualdad sustantiva y el uso de lenguaje incluyente.

Por último, considera al **Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que emite los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva**, destacando lo establecido en el **artículo 2 fracción III**, que establece la obligación de: *"Actualizar los Planes Institucionales en materia de igualdad sustantiva, cuyo objetivo sea impulsar una cultura institucional en el marco de los derechos humanos y la igualdad de género"*, garantizando que la igualdad de género se traduzca en acciones efectivas dentro de la Administración Pública Estatal.

DIAGNÓSTICO

Aunque la portada del presente Plan Institucional indica el año 2026, se aclara que el proceso de integración del mismo se inició en el ejercicio 2025, a partir de la realización del Diagnóstico Interno, dicho diagnóstico se construyó con base en la aplicación del **"Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación"** llevado a cabo en el período comprendido del 26 al 29 de septiembre de 2025, cuyo objetivo es identificar las oportunidades de mejora con respecto a la percepción que tiene el personal, con la finalidad de implementar las acciones necesarias que permitan garantizar un buen clima laboral en el Organismo Público Descentralizado "Convenciones y Parques".

El Cuestionario de Percepción de Clima Laboral, se aplicó de manera electrónica a través de la siguiente liga de Google Forms: https://forms.gle/g2K54zvuCaCDDiK76. La población es de 708 servidoras y servidores públicos en total, con una muestra de 249.

La muestra se calculó conforme a la siguiente fórmula:

TAMAÑO DE MUESTRA	
DATOS	
n= tamaño de muestra	
(N) Población	708
(Z) Nivel de confianza	1.96
(p) Probabilidad a favor	0.5
(q) Probabilidad en contra	0.5
(e) Error	0.05

POR LO TANTO	
n=	249

$$n= \frac{N(Z^2)(p)(q)}{(e^2)(N-1)+(Z^2)(p)(q)}$$

Se informa que se obtuvieron 249 respuestas, de las cuales el 34.14% son mujeres y el 65.86% restante, hombres. Por lo que se confirma que se cumplió con el mínimo requerido para dar como válida la aplicación del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación, teniendo los siguientes resultados generales:

PUNTAJE TOTAL/ PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MÁXIMO 100%		
APARTADO DE REFERENCIA	**SUBTOTAL**	**PORCENTAJE**
Reclutamiento y selección de personal	2,814	94%
Formación y capacitación	1,685	56%
Permanencia y ascenso	2,567	57%
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	3,909	65%
Clima laboral libre de violencia	7,355	70%
Acoso y hostigamiento	5,118	86%
Accesibilidad	2,236	60%
Respecto a la diversidad	1,226	82%
Condiciones generales de trabajo	1,853	62%
TOTAL	**28,763**	**70%**

OBJETIVO GENERAL

Impulsar la Igualdad Sustantiva e incorporar la Perspectiva de Género en Convenciones y Parques como eje rector para atender y reducir las brechas de desigualdad y eliminar las prácticas discriminatorias al interior del Organismo.

TEMÁTICAS DEL PLAN

1. POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA

Objetivo particular:
Fortalecer la difusión de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.1 Difundir trimestralmente al personal la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a través de medios digitales, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de igualdad laboral y no discriminación del Organismo en materia de igualdad sustantiva.

1.2 Capacitar trimestral al personal en materia de igualdad sustantiva y perspectiva de género, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de igualdad laboral y no discriminación del Organismo en materia de igualdad sustantiva.

1.3 Elaborar y difundir trimestralmente, materiales informativos sobre igualdad sustantiva y no discriminación y lenguaje incluyente, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de igualdad laboral y no discriminación del Organismo en materia de igualdad sustantiva.

Recursos: Humanos y económicos.
Desagregación espacial: Organismo.
Población objetivo: Personas servidoras públicas.
Área encargada: Dirección Administrativa

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo particular

Garantizar procesos de reclutamiento y selección de personal con enfoque de paridad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación en Convenciones y Parques.

LÍNEAS DE ACCIÓN

2.1 Capacitar trimestralmente al personal del área de Factor Humano en igualdad sustantiva, perspectiva de género y prevención de la discriminación para la implementación de procesos de reclutamiento y selección inclusivos, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de igualdad laboral y no discriminación.

2.2 Evaluar trimestralmente el impacto de las contrataciones en la equidad interna a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

Recursos: Humanos
Desagregación espacial: Organismo.
Población objetivo: Personas servidoras públicas.
Área encargada: Dirección Administrativa.

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo particular

Impulsar igualdad de oportunidades en las políticas de promoción y desarrollo profesional en todos los departamentos del Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

3.1 Aplicar evaluaciones trimestrales de desempeño con perspectiva de género e inclusión, a cargo de factor humano, para identificar áreas de mejora e impulsar el crecimiento laboral equitativo del personal, bajo la responsabilidad del Departamento de Política para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

3.2 Gestionar y ofrecer trimestralmente, cursos y capacitaciones con perspectiva de género, bajo la responsabilidad del Departamento de Política para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

3.3 Revisar anualmente que la movilidad interna y la asignación de proyectos estratégicos se realicen bajo criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación, bajo la responsabilidad del Departamento de Política para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa

4. FORMACIÓN CONTINUA

Objetivo particular:
Fortalecer la formación, capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas en materia de perspectiva de género, derechos humanos, igualdad sustantiva, inclusión y no discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

4.1 Implementar una agenda anual de formación continua sobre igualdad sustantiva, perspectiva de género, derechos humanos e inclusión, que contemple convocatorias trimestrales y la acreditación obligatoria de contenidos clave para la totalidad del personal, bajo la responsabilidad del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

4.2 Evaluar anualmente la efectividad de las acciones de capacitación mediante la aplicación de instrumentos de evaluación antes y después de cada actividad formativa, bajo la responsabilidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo particular:
Promover la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar de las personas que laboran en el Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

5.1 Difundir trimestralmente entre el personal los derechos relacionados con licencias de maternidad, paternidad, adopción, lactancia y demás prestaciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

5.2 Implementar trimestralmente acciones de promoción de hábitos saludables en el entorno laboral, fomentando una alimentación equilibrada, la hidratación, las pausas activas y el autocuidado, a fin de contribuir al bienestar físico, mental y emocional de las personas servidoras públicas y fortalecer un ambiente de trabajo saludable, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

5.3 Promover trimestralmente el uso adecuado del lactario institucional mediante acciones de difusión, sensibilización y seguimiento, a fin de garantizar que las personas servidoras públicas en periodo de lactancia cuenten con un espacio digno, higiénico, privado y adecuado para la extracción y conservación de leche materna, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

5.4 Dar a conocer las prestaciones y servicios con los que cuentan las personas servidoras públicas como las de maternidad, paternidad y atención médica, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa

6. SALUD LABORAL

Objetivo particular:
Promover un entorno laboral saludable, inclusivo y libre de factores de riesgo psicosocial en el Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

6.1 Aplicar anualmente instrumentos para evaluar el clima laboral, el bienestar organizacional y los factores de riesgo psicosocial, a fin de identificar áreas de oportunidad para la implementación de acciones preventivas, bajo la responsabilidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

6.2 Desarrollar trimestralmente campañas y actividades de sensibilización enfocadas en el bienestar físico, autocuidado y la salud mental, orientadas a prevenir el riesgo psicosocial y fomentar la conciliación de la vida laboral y personal dentro de la institución, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

6.3 Capacitar anualmente al personal directivo y de mando en liderazgo positivo, manejo de conflictos, comunicación efectiva y prevención de factores de riesgo psicosocial, con perspectiva de igualdad sustantiva, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

6.4 Dar seguimiento y evaluar anualmente los resultados de las acciones implementadas mediante indicadores que permitan medir su impacto y proponer acciones de mejora continua, bajo la responsabilidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas

Área encargada: Dirección Administrativa

7. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Objetivo particular:
Eliminar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en el Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

7.1 Difundir trimestralmente los protocolos para la prevención, atención y denuncia de casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, mediante medios físicos y digitales que garanticen su accesibilidad para todo el personal, bajo la responsabilidad del Departamento de Prevención de la Violencia y de la Discriminación en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

7.2 Implementar trimestralmente campañas, capacitación y difusión de prevención de la violencia laboral, acoso, hostigamiento sexual, en materia de derechos humanos, respeto e inclusión, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

7.3 Dar seguimiento estadístico trimestralmente a las denuncias presentadas ante las instancias competentes, a efecto de identificar áreas de oportunidad y fortalecer las acciones preventivas, bajo la responsabilidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en colaboración con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

7.4 Evaluar anualmente el clima laboral para identificar factores de riesgo relacionados con violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual e implementar acciones de mejora, bajo la responsabilidad del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva, Estadística, Evaluación y Seguimiento en colaboración de Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación.

7.5 Difundir trimestralmente la política institucional de cero tolerancias frente a actos de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación y cualquier conducta contraria a la igualdad sustantiva, bajo la responsabilidad de los Departamentos de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva y el Departamento de Prevención de la Violencia y de la Discriminación con la colaboración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

7.6 Difundir trimestralmente los mecanismos institucionales disponibles para la presentación de quejas y denuncias relacionadas con actos de violencia, discriminación o desigualdad, bajo la responsabilidad de los Departamentos de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva y el Departamento de Prevención de la Violencia y de la Discriminación con la colaboración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa

8. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA

Objetivo particular:
Fomentar una cultura organizacional con perspectiva de género, libre de discriminación y violencia, en el Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

8.1 Realizar trimestralmente campañas sobre igualdad de género y derechos humanos, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con el Departamento de Prevención de la Violencia y de la Discriminación.

8.2 Fortalecer mensualmente la participación del personal del Organismo en la campaña “Día Naranja”, para ampliar progresivamente el número de personas participantes y consolidar una cultura institucional libre de violencia contra las mujeres, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración de Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

8.3 Impartir trimestralmente cursos sobre comunicación inclusiva, resolución pacífica de conflictos, prevención de violencia y construcción de ambientes laborales igualitarios, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración de Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

8.4 Generar mensualmente contenidos informativos internos que fortalezcan la cultura de igualdad, diversidad y respeto a los derechos humanos, bajo la responsabilidad del

Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración de Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa

9. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Objetivo particular:
Promover la responsabilidad social de la institución con los sectores más vulnerables y con la comunidad.

LÍNEAS DE ACCIÓN

9.1 Desarrollar trimestralmente campañas de sensibilización en materia de igualdad sustantiva orientadas a fomentar el compromiso comunitario, inclusión y derechos humanos, así como actividades de participación social y prevención de la discriminación en el Organismo, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración con el comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

9.2 Monitorear y evaluar trimestralmente el impacto de las acciones de responsabilidad social, bajo la responsabilidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa

10. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Objetivo particular:
Implementar estrategias de comunicación con perspectiva de género, asegurando lenguaje incluyente y evitando estereotipos en el Organismo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

10.1 Difundir trimestralmente el manual de lenguaje incluyente y no sexista para promover una comunicación libre de estereotipos y discriminación, bajo la responsabilidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en colaboración de Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

10.2 Evaluar trimestralmente la efectividad de las estrategias de comunicación implementadas mediante indicadores de alcance, participación y percepción del personal, bajo la responsabilidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.

Recursos: Humanos, materiales y económicos.
Desagregación espacial: Organismo
Población objetivo: Personas servidoras públicas
Área encargada: Dirección Administrativa.

INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Temática 1. Política en materia de Igualdad Sustantiva

Indicador Número Uno: Número de Actividades de Difusión, Sensibilización y Materiales en Materia de Igualdad Sustantiva

Descripción: Conjunto de acciones implementadas por los integrantes de la Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS) que incluye la realización de reuniones de sensibilización, impartición de pláticas/capacitaciones y difusión de documentos o materiales informativos dirigidas a las personas servidoras públicas, con la finalidad de dar a conocer la política, promover la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y la no discriminación, generando conciencia institucional.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de medición: Trimestral

POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Acciones de Difusión y Sensibilización en Materia de Igualdad Sustantiva	1	2025	2	Octubre-Diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 2. Reclutamiento y selección de personal

Indicador Número Uno: Número de Capacitaciones para el Departamento de Factor Humano

Descripción: Conjunto de acciones orientadas a consolidar la capacitación al personal del área de Factor Humano en igualdad sustantiva y prevención de la discriminación; la realización de evaluaciones sobre el impacto de las contrataciones en la equidad interna de los puestos de poder y toma de decisiones, detallando categoría, salario por sexo, escolaridad, dependientes económicos y edad de las personas servidoras públicas, con el fin de garantizar la rendición de cuentas y la igualdad de oportunidades.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de medición: Trimestral

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de Capaciones para el Departamento de Factor Humano	1	2025	2	Octubre - diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 3 y 4. Promoción, Desarrollo Profesional y Formación Continua

Indicador Número Uno: Número de Cursos y Capacitaciones para el Desarrollo Profesional

Descripción: Conjunto de acciones estratégicas orientadas a la promoción y provisión de facilidades para el acceso a cursos y actividades de formación continua para las personas servidoras públicas con la finalidad de sensibilizar en materia de igualdad sustantiva.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 1

Frecuencia de medición: Trimestral

PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de Cursos y Capacitaciones para el Desarrollo Profesional	1	2025	3	Octubre- diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 5. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Indicador Número Uno: Número de campañas y difusión sobre derechos de conciliación

Descripción: Conjunto de acciones institucionales orientadas a favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales, familiares y personales de las personas servidoras públicas, que comprende la realización de campañas de difusión sobre los derechos de conciliación, hábitos saludables y el uso adecuado del lactario institucional.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de medición: Trimestral

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de campañas y difusión sobre derechos de conciliación	1	2025	2	Octubre- diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 6. Salud Laboral

Indicador Número Uno: Número de Actividades para la Salud Laboral

Descripción: Conjunto de estrategias y acciones enfocadas en salvaguardar la salud física y mental del personal, que comprende: la aplicación de instrumentos de evaluación para medir el clima laboral, bienestar organizacional y factores de riesgo psicosocial.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de medición: Trimestral

SALUD LABORAL				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de Actividades para la Salud Laboral	1	2025	2	Octubre- diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres	Total		
85	164	249		

Temática 7. Prevención de Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual

Indicador Número Uno: Número de Campañas para la Prevención, Atención y Entornos Libres de Violencia

Descripción: Conjunto de acciones institucionales destinadas a prevenir y disminuir cualquier forma de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, que comprende la realización de campañas y acciones de difusión sobre dichos protocolos, los mecanismos institucionales de denuncia y la promoción de ambientes laborales de respeto.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de medición: Trimestral

PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de Campañas para la Prevención, Atención y Entornos Libres de Violencia	1	2025	2	Octubre-diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 8. Sensibilización y Cultura

Indicador Número Uno: Número de Campañas y Capacitaciones para la Sensibilización, Cultura de Igualdad y Derechos Humanos

Descripción: Conjunto de acciones estratégicas orientadas a transformar la cultura organizacional en materia de inclusión, respeto a los derechos humanos e igualdad sustantiva.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de medición: Trimestral

SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de Campañas y Capacitaciones para la Sensibilización, Cultura de Igualdad y Derechos Humanos	1	2025	2	Octubre-diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 9. Responsabilidad Social

Indicador Número Uno: Ruta de puntos de acceso para personas con discapacidad y protocolo de atención a las mismas.

Descripción: Documento que contenga la ruta de los puntos de acceso a las instalaciones de la "Agencia de Energía" y el proceso para facilitar la atención a las personas visitantes.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 1

Frecuencia de medición: Trimestral

RESPONSABILIDAD SOCIAL				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de rutas y puntos de acceso para personas con discapacidad y protocolo de atención a las mismas.	1	2025	2	Octubre-diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres		Total	
85	164		249	

Temática 10. Comunicación y Difusión

Indicador Número Uno: Número de Cursos y Talleres de Comunicación, Difusión y Transparencia Normativa

Descripción: Conjunto de estrategias y canales de comunicación implementados por la Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS) para mantener informada y sensibilizada a la comunidad laboral.

Línea Base 2025: 1

Meta 2026: 2

Frecuencia de Medición: Trimestral

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN				
Indicador	Línea base		Meta y Periodo de Cumplimiento	
	Valor	Año	Valor	Periodo
Número de Cursos y Talleres de Comunicación, Difusión y Transparencia Normativa	1	2025	2	Octubre-diciembre 2026
Impacto				
Mujeres	Hombres	Total		
85	164	249		

PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva se implementará mediante la optimización y reorientación de los recursos humanos, materiales y financieros ya asignados al organismo sin que ello implique, en una primera etapa, la creación de partidas presupuestales adicionales.

Lo anterior es viable en virtud de que las acciones previstas se alinean con las funciones sustantivas de las distintas unidades administrativas, por lo que su ejecución puede integrarse a los programas operativos y actividades ordinarias del personal.

Asimismo, la incorporación de la perspectiva de género en el ejercicio del gasto permitirá identificar, etiquetar y, en su caso, reorientar recursos existentes para contribuir a la reducción de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, en congruencia con lo establecido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás disposiciones aplicables.

En este sentido, el enfoque de Presupuesto con Perspectiva de Género no se limita a la asignación de recursos específicos, sino que implica transversalizar dicho enfoque en la planeación, programación, ejecución y evaluación del gasto público del Organismo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva se llevarán a cabo de manera continua, con base en los indicadores con perspectiva de género establecidos en el apartado correspondiente, los cuales permitirán medir el avance en el cumplimiento de los objetivos y acciones programadas.

A partir de estos indicadores, se generará información periódica que facilite la identificación de resultados, áreas de oportunidad y posibles ajustes en la implementación del Plan, contribuyendo a una toma de decisiones oportuna y fundamentada.

Asimismo, el seguimiento permitirá valorar el uso y aprovechamiento de los recursos disponibles, en congruencia con el enfoque de igualdad sustantiva y de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

De esta manera, el proceso de evaluación se constituye como una herramienta clave para fortalecer la mejora continua, la rendición de cuentas y la efectiva incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

REFERENCIAS

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.

Guía para iniciar y fortalecer una instancia estatal de las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres, 2005. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100843.pdf

Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programa. CEPAL, Naciones Unidas, julio del 2005.

https://campusgenero.mujeres.gob.mx/

Indicadores de Género a 2023: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/indicadoresgenero_precsw_vf.pdf

Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal, https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.pdf

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/938354/Guia_pra_ctica_para_la_creacio_n_y_fortalecimiento_de_las_UIG-INMUJERES__Agosto_2024_.pdf

Manual para la Instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla.

Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública

del Estado de Puebla.

ANEXOS

5. CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para los participantes.

Indicaciones:

Por favor subraye la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

Datos generales		
Sexo	Mujer Hombre	
Edad	15 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 y más	
Estado civil o conyugal	Soltera/o Casada/o Unión libre Divorciada/o Viuda/o	
Años de antigüedad en el centro de trabajo	Menos de un año De 1 a 3 años De 4 a 9 años Más de 10 años	
Escolaridad	Sin escolaridad Primaria Secundaria Bachillerato o preparatoria	Carrera técnica Licenciatura Maestría Doctorado
Horario de trabajo	De a horas	
Tipo de plaza	Base Confianza Honorarios	
Otro especifique:		
Tienes alguna discapacidad	Sí No	
Cuál	Intelectual Motriz Auditiva Visual	
Solo para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria		
Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población	Sí No	
Cuál	De la diversidad sexual Indígenas Afrodescendientes	

oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.				
6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.				
7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.				
8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
5	3	2	1	0
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3
8	0	1	2	3
Subtotal	12			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Permanencia y ascenso				
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.				
10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.				
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.				
12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.				
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.				

14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
9	3	2	1	0
10	3	2	1	0
11	0	1	2	3
12	0	1	2	3
13	0	1	2	3
14	0	1	2	3
Subtotal	18			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal				
15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.				
16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.				
17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.				
18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.				
19. En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.				
20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.				
21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte,				

30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.				
31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.				
32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.				
33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.				
34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.				
35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.				
36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.				
37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
24	0	1	2	3
25	3	2	1	0
26	0	1	2	3
27	0	1	2	3
28	3	2	1	0
29	3	2	1	0
30	3	2	1	0
31	0	1	2	3
32	3	2	1	0
33	0	1	2	3
34	3	2	1	0
35	0	1	2	3

36	0	1	2	3
37	0	1	2	3
Subtotal	42			

Reactivos	Sí	No
Acoso y Hostigamiento		
38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.		
39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.		
40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.		
41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.		
42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.		
43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.		
44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.		
45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	**Puntaje**	
	Si	**No**
38	0	3
39	0	3
40	0	3
41	0	3

42	0	3
43	0	3
44	3	0
45	3	0
Subtotal	24	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Accesibilidad				
46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.				
47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).				
48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.				
49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.				
50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas Veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
46	0	1	2	3
47	0	1	2	3
48	0	1	2	3
49	0	1	2	3
50	0	1	2	3
Subtotal	15			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre

Respeto a la diversidad				
51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales				
52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
51	0	1	2	3
52	3	2	1	0
Subtotal	6			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Condiciones generales de trabajo				
53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.				
54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación				
55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.				
56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
53	0	1	2	3
54	0	1	2	3
55	0	1	2	3
56	0	1	2	3
Subtotal	12			

Puntaje total	
Apartado de referencia	**Sutotales**
Reclutamiento y selección de personal	12
Formación y capacitación	12
Permanencia y ascenso	18
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27
Clima laboral libre de violencia	42
Acoso y Hostigamiento	24
Accesibilidad	15
Respeto a la diversidad	6
Condiciones generales de trabajo	12
Total	**168**

Es importante señalar que la puntuación total de 168 del cuestionario de clima laboral es equivalente a 100 puntos.