



Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

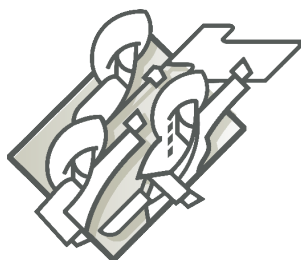
**Guía para Elaborar Planes
Institucionales de Igualdad Sustantiva
en la Administración Pública
del Estado de Puebla**



Secretaría de
Igualdad Sustantiva



Estrategia para lograr la
Igualdad Sustantiva en la
Administración Pública Estatal
Gobierno de Puebla



Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva

en la Administración Pública del
Estado de Puebla

Secretaría de Igualdad Sustantiva

Puebla, Pue. 2021

Contenido

Presentación	7
Antecedentes	8
Marco Normativo.....	12
Elementos básicos	16
Marco Conceptual	17
Principios Rectores.....	18
Características.....	20
Ámbito de Aplicación y Vigencia	20
Plan Institucional de Igualdad Sustantiva	22
Proceso de implementación.....	23
Etapas de elaboración	24
Contenido básico	29
Material de apoyo	40
Glosario.....	60
Bibliografía	64

Presentación

El presente documento es un esfuerzo impulsado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva, el cual aspira a convertirse en un insumo para las Dependencias y Entidades, con el objetivo de generar políticas públicas dirigidas a promover y alcanzar la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres al interior de la Administración Pública Estatal, impulsando así la incorporación de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

En espera que esta Guía resulte de utilidad, les invito a que sumemos esfuerzos y asumamos nuestra responsabilidad de transformar a Puebla en un estado donde la felicidad, el bienestar, la paz y la igualdad no solo se perciban, sino que se vivan.

Mónica Díaz de Rivera
Secretaria de Igualdad Sustantiva

Antecedentes

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, nacionales y estatales.

En ese sentido, el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales tales como la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952).

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada en 1979, tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo con la CEDAW, los Estados Parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. En este contexto, si bien es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance; para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Es decir, la igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Así también, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de las Naciones Unidas—la primera de ellas celebrada en México (Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer), y las posteriores: Copenhague 1980 (Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer), Nairobi 1985 (Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer) y Beijing 1995 (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer)—, contribuyeron positivamente a que la causa de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se ubicaran entre las prioridades de la agenda mundial, instando así a los gobiernos a la adopción de estrategias y medidas para la consecución de la igualdad en los ámbitos público y privado.

En ese sentido, la Conferencia de Beijing 1995 generó un impacto sin precedentes en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Se plasmó por primera vez, en la Declaración y Plataforma de Acción adoptadas durante dicha conferencia, la transversalidad de género como parte fundamental en el diseño e implementación

de políticas y programas encaminados a combatir las desigualdades existentes.

Por su parte, en el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y prohíbe cualquier tipo de discriminación; asimismo en el artículo 4º señala que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

A nivel local, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, en el artículo 7º, establece que en el Estado de Puebla todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales y en la Constitución Local sobre derechos humanos de los que los Estados Unidos Mexicanos sea parte, así como de las garantías para su protección; asimismo en el artículo 11º establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación.

De esta manera, reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que persisten en nuestro Estado, constituye uno de los principales retos para este Gobierno, es por ello que la Igualdad Sustantiva se encuentra recogida en nuestro Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED), como uno de sus cuatro enfoques transversales, lo que en términos prácticos, significa que invariablemente estará presente en cualquier acción de los tres órdenes de gobierno; es por esta razón que incorporar la perspectiva de género debe ser un pilar fundamental al interior de las dependencias y entidades Estatales.

En ese sentido, el pasado 2 de marzo el Gobernador Miguel Barbosa Huerta publicó el Acuerdo por el que se expiden los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, documento que marca las líneas de acción que deberán implementarse al interior del Gobierno Estatal en la materia, para poder garantizar un entorno de igualdad para todas y todos, mismos que deberán servir de guía para la elaboración de los Planes Institucionales de Igualdad.

Dentro de estos lineamientos encontramos en su fracción III:

“Generar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en cada Dependencia y Entidad para impulsar una cultura institucional en el marco de los derechos humanos y la igualdad de género”.

Asimismo, el pasado 14 de mayo de 2020, la Asamblea Plenaria del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP), aprobó los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo, en el que se encuentra como Programa Especial de Igualdad Sustantiva, el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, mismo que se publicó en el Portal de Planeación para el Desarrollo de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno del Estado.

Dentro de las temáticas que aborda el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, encontramos la de Transversalizar la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, la cual tiene como objetivo el fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de gobierno, así como su institucionalización en la cultura organizacional de la Administración Pública Estatal.

En este sentido, resalta la importancia de continuar implementando y fortaleciendo estándares que garanticen la igualdad y la no discriminación, por lo que resulta de vital urgencia avanzar hacia la certificación de todo el Gobierno Estatal en la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015, pues al implementar los lineamientos y disposiciones que contemplan, se estará dando un gran paso en la consecución de la tan anhelada Igualdad Sustantiva; así como la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, a fin de promover un entorno laboral favorable para todas y todos.

De igual manera, resulta fundamental impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación entre las personas funcionarias públicas estatales, así como fortalecer sus capacidades técnicas de aquellas y aquellos, quienes están a cargo de políticas, programas y acciones vinculadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Para asegurar una correcta implementación de políticas públicas en materia de igualdad, y siguiendo con lo establecido en la reforma de fecha 6 de diciembre de 2019 al artículo 30 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, en el cual se adiciona la fracción XX *“Crear Unidades de Igualdad Sustantiva en la estructura administrativa de cada dependencia y entidad, 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”*, es preponderante la instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva en todas las Dependencias y Entidades.

De esta manera, un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva deberá centrar sus esfuerzos en el desarrollo de acciones específicas relativas a la incorporación y consolidación del enfoque de igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas de las diferentes Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado, a la transformación de la cultura institucional para el fomento de la igualdad de género y no discriminación y, al fortalecimiento de las capacidades institucionales.

Marco Normativo

Como sabemos, la historia a favor de la Igualdad Sustantiva se ha venido realizando desde hace mucho tiempo, este trabajo incansable se ha materializado en documentos que sientan las pautas a seguir en la materia, tanto internacionales como nacionales y locales.

Conocer y estudiar estos documentos es fundamental para que se puedan establecer los mecanismos adecuados para su cumplimiento, asimismo, sirven de base para evaluar el estatus que guardan las políticas públicas en la materia.

A continuación, se enlistan los siguientes documentos:

Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará".
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer para México 2018.

Ámbito Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2020-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Norma Mexicana NOM-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ámbito Local

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2021.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva.



Elementos básicos

Un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la Administración Pública Estatal, comprende una serie de aspectos básicos que deben considerarse.

Marco Conceptual

Un Plan de Igualdad es un instrumento estratégico en el que se contemplan un engranaje de medidas, objetivos y líneas de acción diseñadas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como combatir cualquier situación de discriminación que atenta contra la dignidad humana, ya sea por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y/o estado civil.

Asimismo, es un documento operativo de trabajo que busca una mejora de la gestión interna, así como un aprovechamiento del potencial y talento de las personas que laboran en la Administración Pública Estatal; a su vez, demuestra el compromiso para atender la realidad y las necesidades en materia de igualdad.

Debido a lo anterior, el principal objetivo de un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva es establecer la política pública institucional en materia de igualdad de género, de oportunidades y no discriminación, así como garantizar la prevención de actos como el acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia institucional o laboral.

En ese sentido, es indispensable que los Planes consideren los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva; así como, las temáticas establecidas en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, de acuerdo con su naturaleza y facultades, siendo las siguientes:

1. Seguridad pública, acceso a la justicia y protección de los derechos humanos de las mujeres.
2. Mujeres rurales e indígenas protagonistas activas de la recuperación del campo poblano.
3. Igualdad laboral y empoderamiento económico de las mujeres.
4. Bienestar, desarrollo y acceso a servicios públicos para las mujeres y niñas.
5. Transversalizar la perspectiva de género en y desde la Administración Pública Estatal.

Cabe destacar que los Planes Institucionales primordialmente deberán dar cumplimiento a la **temática 5** puesto que la elaboración e implementación de los mismos están impulsando la institucionalización de la transversalidad de la perspectiva de género en la cultura organizacional y quehacer institucional al interior de la Administración Pública Estatal.

Principios Rectores

Aunado a lo anterior, para la adecuada elaboración y ejecución de un Plan, es necesaria la incorporación de diversos enfoques y principios que orienten cada una de las medidas que contiene, tales como:

- **Enfoque de Transversalidad**

De acuerdo con el artículo 4, fracción VII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, transversalidad es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe y decisión que se tome; tratándose de cuestiones legislativas y políticas públicas, así como de actividades administrativas, económicas y culturales de carácter interno en las instituciones públicas y privadas.

- **Enfoque de Igualdad de Género**

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ambos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones, influyen en el logro de metas, políticas y planes de los organismos nacionales, por lo que, repercute en el desarrollo de la sociedad¹. En suma, implica igual visibilidad, acceso, empoderamiento, participación y toma de decisiones tanto para las mujeres como para los hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

- **Respeto a la Diversidad**

De acuerdo con el artículo 3, fracción III de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, se debe instrumentar los mecanismos y estrategias necesarias para lograr la igualdad de sexos, sin descuidar el respeto a la diversidad y las diferencias existentes entre mujer y hombre en cuanto a su condición biológica, psicológica, social, cultural y de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.

- **Enfoque de Interseccionalidad**

Es una herramienta para el análisis que facilita el trabajo de elaboración de políticas, programas y proyectos que permite el abordaje de múltiples discriminaciones, los cuales contribuyen a comprender cómo, el conjunto de diversas identidades de las personas, influyen sobre su acceso desigual a los bienes y servicios sociales, así como a las oportunidades de participación en el desarrollo y en la toma de decisiones.²

¹ Recuperado de: <http://www.fao.org/3/X2919S/x2919s04.htm>

² Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/INMUJERES.PDF

- **Perspectiva Antidiscriminatoria**

Se refiere al enfoque derivado del derecho a la igualdad y no discriminación, permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación o la desigualdad de trato hacia poblaciones y grupos sociales discriminados de manera estructural; busca el acceso y goce efectivo a los derechos humanos sin discriminación, así como remediar la desigualdad de trato histórica que aquellos han vivido a partir de la subordinación de sus identidades y condiciones de vida, físicas, culturales, socioeconómicas u otras por parte de poblaciones o grupos aventajados cultural, política, económica o socialmente en todo el actuar público del Estado.³

- **Perspectiva Intergeneracional**

El enfoque de igualdad intergeneracional es el principio conforme al cual las personas acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, independientemente de su edad y condición.⁴

- **Principio de Progresividad**

El principio de progresividad en materia de derechos humanos implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, dicho progreso implica que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar, no puede retroceder; por ello, el Estado Mexicano tiene el mandato constitucional de realizar todos los cambios y transformaciones necesarias en la estructura económica, social, política y cultural del país, de manera que se garantice que todas las personas puedan disfrutar en términos de igualdad de sus derechos humanos.⁵

- **Acciones Afirmativas**

Con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva, se deben adoptar medidas especiales, específicas y de carácter temporal para atender y resolver las situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades que viven las personas y/o los grupos sociales históricamente discriminados; dichas acciones deberán ser legítimas y no discriminatorias, así como respetarán los principios de justicia y proporcionalidad.⁶

3 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

4 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

5 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

6 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

Características

Es de suma importancia tener presente que un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva es un "documento vivo", el cual deberá poseer las siguientes características:

Práctico: define de manera precisa el procedimiento de las acciones, los plazos, las unidades responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, así como los recursos necesarios en función de las posibilidades de la dependencia o entidad.

Participativo: contempla la cooperación, a través del diálogo y participación, de todas las partes involucradas (Unidad de Igualdad Sustantiva, unidades administrativas y conjunto de la plantilla) para su correcta implementación.

Flexible: se confecciona en función de las necesidades, posibilidades y características de la dependencia o entidad ante posibles cambios o situaciones imprevistas para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: se debe garantizar que la plantilla tenga acceso a la información sobre las fases de su elaboración, así como de su contenido y consecución de sus objetivos.

Dinámico: es un documento que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las acciones, así como de los resultados de su seguimiento y evaluación para su mejora continua.

Ámbito de aplicación y vigencia

Los Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva se diseñarán e implementarán a toda la plantilla de todos los centros de trabajo que conforman a las Dependencias y Entidades; sin perjuicio del establecimiento de acciones afirmativas adecuadas a determinados centros, según su propia naturaleza.

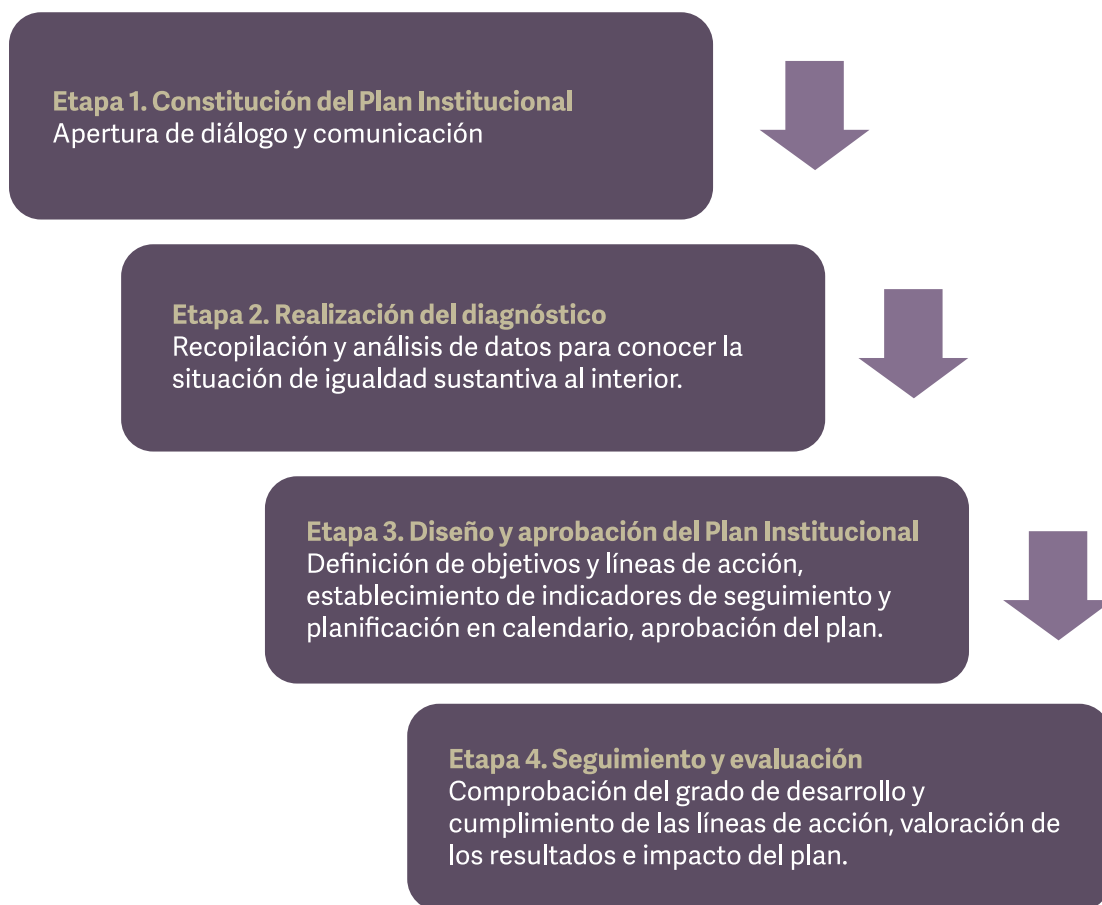
Asimismo, su vigencia comprende el período de la presente Administración Pública Estatal (2021-2024), entrando en vigor con plenos efectos desde su aprobación y difusión. Sin embargo, podrá ser actualizado de acuerdo con las necesidades que se presenten.



Plan Institucional de Igualdad Sustantiva

Proceso de implementación

Esquema 1. Proceso de implementación del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva



Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Etapas de elaboración

Etapa 1: Constitución del Plan Institucional

El eje base para la constitución y elaboración del Plan Institucional es realizar mesas de diálogo entre la Unidad de Igualdad Sustantiva y áreas administrativas correspondientes para adoptar un compromiso por parte de la dependencia o entidad con el fin de transversalizar la igualdad sustantiva en el actuar de la Administración Pública Estatal.

En ese sentido, las partes que deben intervenir en las mesas de diálogo en cada dependencia y entidad son:

- Titular e integrantes de la Unidad de Igualdad Sustantiva
- Representación del área encargada de Recursos Humanos o equivalente
- Representación del área Jurídica o equivalente
- Representación del área encargada de Presupuesto o equivalente
- Y demás áreas que se consideren necesarias

Previo a la constitución del Plan Institucional, la Unidad de Igualdad Sustantiva comunicará a las otras partes, la iniciativa de diálogo mediante comunicación escrita tales como circulares o memorándum, lo siguiente:

- Ámbito del Plan Institucional, detallando que es interno y mencionar si abarca diversos centros de trabajo de la Dependencia o Entidad.
- La responsabilidad de adoptar una cultura institucional para promover la Igualdad Sustantiva al interior de la Dependencia o Entidad.
- Las temáticas objeto del Plan Institucional: selección y reclutamiento de personal; promoción y desarrollo profesional; formación; política retributiva, sensibilización y cultura; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; clima y salud laboral; violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual; responsabilidad social y comunicación.
- Determinación del proceso de solicitud para acceder a la documentación e información que sea necesaria para la elaboración del diagnóstico interno.

De igual manera, como consideraciones generales en esta etapa se encuentran:

- La constitución del Plan Institucional deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días hábiles.
- Cualquier documento o información solicitada por parte de la Unidad de Igualdad Sustantiva no podrá ser utilizado fuera del ámbito del Plan Institucional.
- Se deberá considerar la responsabilidad o injerencia que tendrá cada una de las áreas participantes en el desarrollo del proceso.
- Se levantará una minuta de trabajo de cada una de las reuniones, que

deberán contener evidencia fotográfica y estar firmadas por la Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva, así como las personas representantes de las áreas mencionadas.

- Se tendrá el compromiso de informar a las personas funcionarias públicas trabajadoras de la Dependencia o Entidad, de todas y cada una de las acciones consideradas para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Se le invitará a toda la plantilla a ser partícipe de dichas acciones a través de boletines, comunicados, correos electrónicos o cualquier medio que sirva para su divulgación de manera interna, considerando siempre los lineamientos permitidos para la difusión de información en los cuales se vea reflejado el lenguaje incluyente y no sexista⁷.

Etapa 2: Diagnóstico

Un diagnóstico interno permite conocer la situación de mujeres y hombres relativas a la igualdad de género en las Dependencias y Entidades, así como la percepción del personal sobre el tema puesto que implica el conocimiento de la realidad a abordar.

La construcción de este diagnóstico tiene la finalidad de conocer, mejorar y adecuar la gestión institucional tendiente a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el diagnóstico interno, nos permitirá identificar aquellas brechas existentes en las interacciones de género al interior de las Dependencias y Entidades, en prácticas o políticas institucionales, para estar en condiciones de coordinar acciones afirmativas que permitan reducirlas e incluso eliminarlas.

Para su elaboración, se debe recoger información cuantitativa de las características generales de la dependencia o entidad, esto es conocer la distribución interna de la plantilla y otras cuestiones relacionadas; si la plantilla es muy extensiva, se sugiere realizar el diagnóstico utilizando una muestra representativa del 70% de la población total.

⁷ Se sugiere consultar Guía de Lenguaje Incluyente para las Unidades de Igualdad Sustantiva de la Administración Pública Estatal, Secretaría de Igualdad Sustantiva.

A continuación, se agregan algunas categorías de datos que se pueden contemplar:

Tabla 1. Categorías de datos

<p>Características de la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> -General -Edad -Nivel de estudios -Tipos de contratación -Antigüedad -Categorías de puesto -Distribución por departamentos -Responsabilidades familiares
---	---

Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Se recomienda que dichos datos sean desagregados por sexo; para dicha tarea, en el apartado de Material de Apoyo se agregan algunos modelos de tablas para presentar dichos datos (**Anexo 1**). Asimismo, se anexa en el apartado de Material de Apoyo una propuesta de modelo de diagnóstico que se puede utilizar (**Anexo 2**).

Por otra parte, será necesario definir la metodología para conocer las inquietudes, demandas y propuestas de las personas funcionarias públicas de la Dependencia o Entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de obtener información cualitativa.

Las principales técnicas que se pueden utilizar para la recogida de dicha información son encuestas individuales, cuestionarios de opinión, entrevista colectiva, grupos focales y foros de discusión. Es importante destacar que la elección de la técnica o técnicas a utilizar dependerá de los recursos humanos y materiales disponibles, así como de las características de cada dependencia y entidad.

De igual manera, es importante fijar el canal de comunicación por el cual se comunicará a la plantilla para participar en esta etapa, así como el tiempo previsto para realizar las técnicas escogidas de levantamiento de información.

Una vez obtenida la información requerida, se organizará, analizará y procesará en un informe que incluya las observaciones, problemas y conclusiones de los resultados obtenidos, que serán plasmados en el contenido del Plan Institucional.

En ese sentido, el análisis de la información cualitativa y cuantitativa deberá reflejar las necesidades y áreas de oportunidad que deban atenderse, mismas que se plasmarán en el reporte, que se emplearán para generar estadísticas internas con gráficos que consideren la desagregación de la información recopilada de acuerdo con las características consideradas en el diagnóstico; lo anterior permitirá observar si existe un avance gradual de cada una de las necesidades y áreas de oportunidad, una vez que estas hayan sido atendidas.

Por último, el diagnóstico considera aquellos aspectos que pudieran afectar a la plantilla y que recaigan en la toma de decisiones de la Dependencia o Entidad; por lo tanto, se debe tomar en cuenta que su elaboración deberá realizarse de acuerdo con las funciones y características de la Dependencia o Entidad, podrá actualizarse constantemente y será de carácter práctico en su aplicación.

Etapa 3: Diseño y aprobación

El diseño de un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva se basa en los resultados del diagnóstico realizado previamente al interior de la dependencia o entidad en materia de igualdad.

La finalidad de esta etapa es definir su contenido que incluya los objetivos específicos, de carácter cuantitativo y cualitativo, necesarios para dar respuesta a las necesidades, desigualdades, desventajas y obstáculos en dicha materia, así como las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico.

Para ello, se identificará las áreas sobre las que se deberá actuar, las cuales deben ser establecidas en un orden que permita mejorar, profundizar y/o ampliar las posibilidades reales con las que cuenta cada dependencia y entidad.

Una vez definido el diseño y contenido del Plan, deberá ser presentado para su aprobación a la persona Titular de la Dependencia o Entidad. Una vez aprobado el Plan Institucional, este deberá ser enviado vía oficio a la Secretaría de Igualdad Sustantiva para su conocimiento, la cual dará por oficializado el Plan una vez que contenga la firma de la persona Titular en la Presentación del mismo.

Tras la aprobación del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos.

Etapa 4: Seguimiento y evaluación

Los Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva deben entenderse como "documentos vivos", esto significa que la evaluación y el seguimiento son fundamentales para otorgar una flexibilidad al Plan con la finalidad de que se pueda adoptar a cambios y dificultades que vayan surgiendo durante su realización e

implementación; asimismo, posibilita realizar actualizaciones para corregir errores en el diseño inicial del Plan o para rectificar el curso de las acciones emprendidas.

Por lo tanto, los objetivos principales de esta etapa son conocer el grado de cumplimiento del Plan y su desarrollo, analizar la eficacia de las líneas de acción emprendidas, valorar la adecuación de recursos y herramientas empleadas e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades mediante una modificación o diseño de nuevas acciones.

Por ello, esta etapa es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la dependencia o entidad ya que permite tomar decisiones concretas para configurar estrategias y mejorar el conjunto de acciones propuestas.

De igual manera, es necesario que el seguimiento y la evaluación no se entienda como un proceso secundario de un Plan Institucional, sino que debe formar parte del diseño inicial del mismo, que se realiza a través de un sistema de indicadores establecidos durante dicha etapa.

En ese sentido, los indicadores deben responder a las preguntas: ¿qué se espera? (indicadores planeados), ¿qué resultados se tienen? (indicadores reales) y ¿se ha conseguido? (indicadores de impacto).

Por lo que, se debe mantener un sistema de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implementación y seguimiento del Plan.

Asimismo, es importante obtener información sobre la opinión y valoración de las partes involucradas en la construcción del Plan mediante un procedimiento de evaluación. Dicho procedimiento debe definir los periodos en los que se llevará a cabo, teniendo en cuenta que debe realizarse una evaluación intermedia de carácter interno y otra final de carácter externo.

Respecto a la evaluación intermedia de carácter interna, se debe aplicar una técnica de recogida de información (cuestionarios, entrevistas, evaluaciones, entre otros) para conocer la percepción del desempeño de la Unidad de Igualdad Sustantiva, así como del seguimiento del Plan Institucional.

En ese contexto, se deberá realizar un reporte que contenga la información y valoración relativas a lo mencionado con evidencia documental puesto que será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización anual del Plan Institucional.

Por otro lado, es necesario contar con el asesoramiento de instancias especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso

o en alguna de sus fases y actuaciones de sensibilización, formación interna, identificación de necesidades e indicadores de mejora (diagnóstico), desarrollo de procedimientos desde el principio de igualdad, entre otros.

Por lo tanto, la Secretaría de Igualdad Sustantiva brindará su apoyo y asesoramiento, así como se encargará de realizar la evaluación final externa, de manera anual (auditoría); para generar evidencia del trabajo realizado, se levantarán minutas y evidencias fotográficas de las sesiones y reuniones, así como de la auditoría que tomen lugar con cada dependencia y entidad.

Dichas evidencias se plasmarán en un informe ejecutivo que será presentado ante el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con la finalidad de que conozcan el compromiso adquirido por las Dependencias y Entidades en materia de igualdad, así como de los avances logrados para transversalizar la perspectiva de género al interior de la Administración Pública Estatal.

De esta manera, se facilitará la transparencia y rendición de cuentas; por lo tanto, hay que mantener informadas a las personas servidoras públicas sobre el objetivo, las estrategias a implementar, así como de los resultados obtenidos.

Por último, es importante mencionar que, para la correcta ejecución del Plan Institucional, las Dependencias y Entidades deberán utilizar y adecuar los canales formales e informales de comunicación habituales con una perspectiva de género.

Contenido básico

Un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva es un documento que debe conducir y guiar el desarrollo de acciones establecidas para dar cumplimiento a los objetivos con el fin de alcanzar la Igualdad Sustantiva dentro de la dependencia o entidad.

Su contenido básico se estructura en torno a los siguientes apartados:

1. Índice
2. Presentación
3. Visión
4. Marco Normativo
5. Alineación
6. Diagnóstico
7. Objetivo
8. Temáticas del Plan
9. Indicadores con perspectiva de género
10. Presupuesto con Perspectiva de Género
11. Seguimiento y evaluación
12. Referencias
13. Anexos

1. Índice

Debe contar con un índice que permita establecer la estructura del documento con el fin de facilitar la búsqueda de información dentro del Plan.

2. Presentación

La presentación resalta la importancia de la elaboración, implementación y seguimiento del Plan, así como del compromiso institucional a favor de reducir las brechas de desigualdad y de incorporar la perspectiva de género en su actuar.

Es importante considerar que sea establecida como un mensaje de la persona quien ostente la titularidad de la dependencia o entidad, la extensión máxima para su desarrollo será de una cuartilla.

3. Visión

La visión se refiere a lo que cada dependencia o entidad espera que ocurra para la institución en materia de reducción de brechas de desigualdad al interior.

Para ello, es importante plantear una visión de acuerdo con la situación presente y las características de la dependencia o entidad, así como valorando las posibilidades materiales, humanas y económicas presentes y futuras.

En ese sentido, establecer una visión implica proyectarse hacia el futuro, pues esta servirá para definir el rumbo con el fin de alcanzar el estado de Igualdad Sustantiva deseado.

4. Marco normativo

El marco normativo hará referencia a todos los instrumentos legales que han de tomarse en cuenta para justificar la elaboración del Plan, los cuales se encuentran enlistados en la presente guía para su consideración.

Asimismo, en este apartado, se deberán enlistar las principales normas vigentes en las que se fundamenta el actuar de la dependencia o entidad y que tiene a su cargo aplicar.

5. Alineación del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva

La alineación consiste en vincular el objetivo, las estrategias o líneas de acción plasmadas en el Plan Institucional a las que se está contribuyendo en un ámbito internacional, nacional y estatal.

En el ámbito internacional, es de suma importancia considerar la contribución a la

Agenda 2030, de manera particular la contribución al Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.*

De igual manera, se debe contemplar el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 y el Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2020-2024 como los instrumentos de planificación estratégica de alcance nacional para lograr un país más próspero, justo e incluyente para todas y todos.

Asimismo, se atiende a lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, así como el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que se expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 2 de marzo de 2020; que son los documentos donde se determinan las estrategias con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género, resaltar la importancia del uso de lenguaje incluyente para cambiar la realidad y alcanzar una igualdad sustantiva al interior de la Administración Pública Estatal.

6. Diagnóstico

Este apartado deberá contener los resultados del informe obtenido tras la realización del diagnóstico interno, los cuales serán plasmados de manera clara y de fácil lectura, para reflejar la situación en todo aspecto de las mujeres respecto de los hombres al interior de la Dependencia o Entidad.

Asimismo, se deberá mencionar y detallar la metodología utilizada, el período comprendido del levantamiento y análisis de información y, la estrategia realizada para fomentar la participación de la plantilla durante esta etapa.

Se recomienda incluir evidencias de las actividades para la construcción del diagnóstico y agregar el modelo de diagnóstico utilizado en el apartado de Anexos, pues servirán como referencia para las futuras actualizaciones del Plan.

7. Objetivo

Una vez analizada la situación en la que se encuentra cada dependencia y entidad, se establecerá un objetivo general; el cual debe señalar, de manera puntual, el escenario a mejorar o alcanzar a través de las estrategias y acciones que se implementarán.

A continuación, se presenta un ejemplo de cómo se debe redactar un objetivo general:

Tabla 3. Redacción del objetivo

Elementos		
Verbo en infinitivo que incluya direccionalidad en la acción (sea positiva o negativa)	Problema identificado, elemento o área de oportunidad	Población o área de enfoque
Ejemplo		
Garantizar	la igualdad de oportunidades	entre mujeres y hombres que laboran en la dependencia o entidad

Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

8. Temáticas del Plan

Derivado del diagnóstico realizado y teniendo en cuenta el objetivo general, será importante definir las temáticas que serán atendidas por el Plan.

Las temáticas son aquellas áreas, ejes o materias donde se perciben situaciones de asimetría y desigualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia o entidad. Concretamente, las temáticas que se abordarán en el Plan son las siguientes⁸:

- Política en materia de Igualdad Sustantiva

Se refiere al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real al interior.

- Reclutamiento y selección de personal

Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades con la finalidad de cumplir con uno de los requisitos de certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁸ Véase: El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas, http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/29611_4.pdf

- Promoción y desarrollo profesional

Se trata de conocer hasta qué punto las políticas de promoción y desarrollo profesional permiten igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en los distintos departamentos y en cada una de las categorías profesionales.

- Formación continua

Es la temática que revisa el diseño de un programa anual de formación y capacitación con perspectiva de género.

- Política retributiva

Establecer medidas que corrijan las causas que ocasionan una discriminación indirecta en las retribuciones entre el personal.

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Temática que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

- Salud laboral

Se refiere a establecer elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo con el fin de dar cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

- Prevención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

Promover condiciones de trabajo para prevenir, detectar y atender situaciones de violencia laboral, así como casos de acoso y hostigamiento sexual; asimismo, arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen quienes hayan sido objeto del mismo.

- Sensibilización y cultura

Elaboración de acciones para entablar una cultura organizacional con perspectiva de género y, libre de discriminación y violencia que beneficie el actuar diario de la plantilla.

- Responsabilidad social

Promover una cultura laboral donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más vulnerables de la sociedad sea un valor y responsabilidad.

- Comunicación y difusión

Contar con estrategias de comunicación y difusión con perspectiva de género, que contemple en todo momento el uso de lenguaje incluyente y no sexista, así como imágenes no estereotipadas.

Es importante considerar que, en este apartado, cada temática definida deberá contar con su(s) objetivo(s) específico(s) y las líneas de acción necesarias que garanticen su cumplimiento.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos son aquellos que resuman las acciones a seguir, en consecución del objetivo general. Para su definición, es necesario considerar las siguientes características:

- Realistas, pues se debe alcanzar con los recursos disponibles y las condiciones de cada dependencia y entidad.
- Eficaces, no sólo deben responder al problema real, si no deberán responder a lo que existirá en un futuro.
- Coherentes, su cumplimiento no deberá imposibilitar el cumplimiento de otro objetivo de las Dependencias y Entidades.
- Cuantificables, es decir que puedan ser medidos en el tiempo.⁹

Es importante mencionar que su redacción debe seguir el mismo modelo utilizado para el objetivo general.

Líneas de Acción

Una vez definidos los objetivos específicos para cada temática, se determinarán las líneas de acción a seguir; las cuales deberán responder a la situación real de la dependencia o entidad en materia de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación.

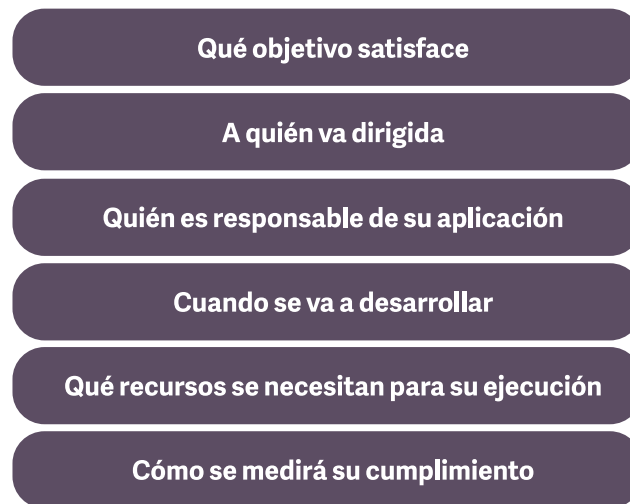
Para ello, cada medida se definirá de manera viable al propósito que se pretende alcanzar. En ese sentido, es necesario diferenciar entre acción afirmativa y acción correctiva.

9 Tomado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

Por acciones afirmativas se entiende el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, por su parte, las acciones correctivas están encaminadas a corregir alguna situación discriminatoria, ya sea directa o indirecta y, son de carácter obligatorio.

Por lo tanto, al planificar las líneas de acción, se debe identificar lo siguiente:

Esquema 2. para planificar las líneas de acción



Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

En la siguiente tabla, se exhibe un ejemplo para la redacción de las líneas de acción:

Tabla 4. Redacción de líneas de acción

Elementos				
Nombre de la acción (Verbo en infinitivo)	Componentes (+ recursos necesarios para llevar a cabo + desagregación espacial - sea el caso- + población objetivo)	Áreas de la dependencia o entidad implicadas (responsables de instrumentar la acción)	Departamento coordinador de la UnIS (encargados de su ejecución y seguimiento)	Periodicidad (fecha de duración)
Ejemplo				
Capacitar	a la plantilla en temas de honradez y honestidad para que comprendan la importancia de guiar su actuar bajo estos principios	Área encargada de Recursos Humanos o equivalente	Departamento de Cultura Institucional	Semestral

Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

9. Indicadores con perspectiva de género

Es de suma importancia mencionar que las líneas de acción deben ser evaluables, es decir, deben ser medibles (ya sea de forma cuantitativa o cualitativa) a través de indicadores de seguimiento.

Los indicadores son una herramienta que permiten medir el avance en el logro de los objetivos, así como proporcionan información para monitorear y evaluar los resultados del Plan.

En este sentido, es importante plantear los indicadores con una perspectiva de género puesto que tienen la función de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, así como los cambios producidos en materia de igualdad en distintos

momentos al interior de la dependencia o entidad.
Para ello, se debe tomar en cuenta que estos sean:

- Coherentes y claros con los objetivos del plan
- Adecuados y relevantes a cada una de las líneas de acción que se pretenden medir
- Cuantitativos y cualitativos para que puedan ser monitoreables
- Comparables con el tiempo
- Desagregados por sexo

Determinar líneas de acción que permitan dar una respuesta adecuada a los objetivos definidos para corregir las brechas de desigualdad detectadas en la etapa del diagnóstico es una tarea crucial durante este proceso de diseño, ya que de su idoneidad y acierto va a depender, en gran nivel, el éxito de la consecución de dichos objetivos.

Estos criterios aseguran que el indicador que se seleccione sea el adecuado, de acuerdo con los objetivos fijados, sin embargo, también tienen que estar alineados a la visión de gobierno.

Si bien la evaluación de las líneas de acción se llevará a cabo en la siguiente etapa (implementación y seguimiento), los indicadores deberán quedar definidos desde este momento.

10. Presupuesto con Perspectiva de Género

El presupuesto refleja las prioridades de las políticas económicas y sociales del gobierno. En ese sentido, el objetivo de un presupuesto socialmente responsable es incorporar la perspectiva de género en los planes de gastos de los gobiernos en todos los niveles.

Lo anterior, no significa hacer presupuestos separados para hombres y mujeres, sino incluir un enfoque que considere las desigualdades entre los géneros en los gastos, esto es, un enfoque transversal de las finanzas públicas.

Para asegurar una correcta implementación de presupuestos públicos con perspectiva de género, y siguiendo con lo dispuesto en el artículo 88, fracciones I, II, III, V, VI, y VII de la Ley de Egresos del Estado de Puebla para el Ejercicio Fiscal 2021, estos deben reconocer las siguientes consideraciones para impulsar una igualdad sustantiva:

- Las construcciones de género como normas que guían las relaciones sociales.
- La existencia de desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales entre hombres y mujeres, resultantes de las relaciones.
- Las diferentes necesidades de bienes y servicios públicos en mujeres y hombres por las posiciones y condiciones.
- Las desigualdades entre mujeres y hombres, generalmente desfavorables para las mujeres.

Para el cumplimiento de las acciones contenidas en las fracciones mencionadas, es necesario aprovechar los recursos materiales, económicos y humanos con los que cada dependencia y entidad cuenta.

11. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento es un sistema de observación que sucede después de la implementación del Plan Institucional mediante la recogida sistemática de información. En ese sentido, permite conocer el desarrollo durante dicha etapa con el fin de subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el cumplimiento de los objetivos mediante el ajuste de las líneas de acción planeadas.

Por lo tanto, este apartado debe detallar el sistema de seguimiento y evaluación que se utilizará para obtener información actualizada y periódica que coadyuve a la toma de decisiones, así como vigilar el cumplimiento de las acciones e identificar las áreas susceptibles de mejora y conocer los niveles de aprovechamiento de los recursos económicos y materiales contemplados.

En suma, el sistema de seguimiento y evaluación debe contener:

- Diseño de un cronograma que ajuste y defina el tiempo para desarrollar cada una de las acciones y la secuencia de éstas.
- Definición de indicadores que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción, así como del Plan en su conjunto.
- Planteamiento de los instrumentos y las herramientas de recogida de información necesarios para monitorear el grado de cumplimiento de las acciones implementadas.
- Creación de un método de control para los registros y las asistencias de

las personas funcionarias públicas que participen en cualquier evento, actividad, plática, por mencionar algunos.

- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación obtenida durante la etapa de implementación y seguimiento del plan.
- Elaboración de informes de seguimiento trimestrales que contengan una descripción de las actividades realizadas y evidencia fotográfica de las mismas; asimismo incluyen un análisis y valoración de la ejecución de dichas actividades, así como propuestas de modificación o mejora ante los cambios institucionales que se presenten.
- Determinación de una estrategia para notificar periódicamente a la plantilla de los resultados de los informes.

Cabe mencionar que los informes realizados servirán de base para presentar los avances de los Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva de cada dependencia y entidad ante el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, sobre el cumplimiento del Programa Estatal de Igualdad; así como del conjunto de las acciones gubernamentales relacionadas con la efectividad del principio de igualdad sustantiva.

12. Referencias

Se integrará una lista de referencias de todas las fuentes consultadas en formato APA.

Cada fuente debe incluir los cuatro elementos básicos de una referencia (el autor, fecha de publicación, título del trabajo y fuente de recuperación), a continuación, se exponen ejemplos de las fuentes más utilizadas:

Apellido autor, Iniciales nombre autor. (Año). *Título en cursiva*. Editorial. Recuperado de <http://www.someaddress.com/full/url/> o <http://dx.doi.org/10.0000/0000>

Nombre de la institución. (Año), *Título en cursiva*. <http://www.someaddress.com/full/url/>

13. Anexos

Por último, el Plan Institucional debe contener un apartado de Anexos en donde sean agregados los materiales complementarios utilizados durante las etapas previas; dichos materiales son relevantes, pero demasiado extensos para ser

Material de apoyo

incluidos en el cuerpo del documento.

Anexo 1. Tablas de categorías de datos desagregados por sexo de las características de la plantilla.

Distribución General desagregada por sexo				
Mujeres (n°)	Porcentaje	Hombres (n°)	Porcentaje	Total (n°)

Distribución de la plantilla por edad					
Edad	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Total (%)
Menos de 20 años					
21 -29 años					
30 – 45 años					
46 años y más					
TOTAL					

Distribución de la plantilla por nivel de estudios					
Nivel de estudios	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Total (%)
Sin escolaridad					
Secundaria					
Primaria					
Preparatoria o Bachillerato					
Licenciatura					
Maestría					
Doctorado					
Carrera técnica					
TOTAL					

Distribución de la plantilla por tipo de contratación

Plaza	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Total (%)
Base					
Confianza					
Honorarios					
Lista de raya					
Programas /proyectos					
TOTAL					

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Total (%)
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años					
Más de 10 años					
TOTAL					

Distribución de la plantilla por categorías de puesto

Categorías	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Proporción M – H (%)	Total (%)
Analista						
Coordinador/a						
Jefe/a de Departamento						
Subdirector/a						
Director/a						
TOTAL						

Distribución de la plantilla según departamento

Departamento	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Total (%)
Secretaría					
Subsecretarías					
Direcciones generales					
Subdirecciones por área					
Jefaturas de Departamento					
TOTAL					

Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares					
Número y bandas de edad	Mujeres (n°)	(%)	Hombres (n°)	(%)	Total (%)
Número de hijas e hijos (cantidad)					
-0					
-1					
-2					
-3 o más					
Número de hijas e hijos					
-menos de 3 años					
- 4 a 6 años					
- 7 a 14 años					
- 15 o más años					
Personas dependientes					
-0					
-1					
-2					
-3 o más					
TOTAL					

Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Anexo 2. Modelo de diagnóstico

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva
<p>Este es un diagnóstico que ayudará a la Dependencia y/o Entidad a conocer el estado actual en el que se encuentra en materia de Igualdad Sustantiva. El resultado servirá para conocer cuáles son los puntos débiles y cuáles los fuertes, así como los temas en los que se deberá trabajar.</p>
<p>Para llenarlo, deberá marcar con una "x" la respuesta que aplique, y en caso de ser afirmativa deberá sumar el porcentaje indicado; en caso de ser negativa, no sumará el porcentaje. El porcentaje final de cada tema se sumará de forma automática y se verá reflejado tanto en cada sección como en la pestaña de "Resultados", en el cual podrá visualizar el estado de la Dependencia y/o Entidad, marcado con colores según la tabla.</p>
<p>En caso de que no aplique, deberá sumar el porcentaje como si la respuesta fuera afirmativa, para no afectar el resultado final. En caso de desconocer la respuesta, se pondrá 0 para que se considere como respuesta negativa.</p>
<p>El resultado únicamente le servirá para conocer qué temas deberá de fortalecer y/o implementar a través de las Unidades de Igualdad Sustantiva.</p>
<p>Agradecemos la sinceridad con la que sea realizado el siguiente diagnóstico, pues así se podrá contar con un estatus real de la Dependencia y/o Entidad.</p>

No.	Política en materia de Igualdad Sustantiva	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Se cuenta con una Política de Igualdad Sustantiva, considerando Marco Normativo Internacional, Nacional y Local en la materia, ¿al interior de la Dependencia o Entidad?					20%	
2	¿La Política cuenta con la aprobación de la máxima autoridad, alta dirección o del área jurídica correspondiente, garantizando así su aplicación al interior de la Dependencia o Entidad?					20%	
3	¿Se han determinado criterios de no violencia y no discriminación a todas las personas Servidoras Públicas que laboran dentro de la Dependencia o Entidad, por razones de: apariencia física, cultura, discapacidad, idiomas, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, ¿embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria?					20%	
4	¿Se considera que el conocimiento y la aplicación de la Política es responsabilidad de todas las personas que laboran en la Dependencia o Entidad, incluyendo a personas en puestos directivos?					20%	
5	¿Se ha instalado una Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS), en la que haya personas de distintos niveles y puestos en la Dependencia o Entidad como responsables de la implementación y evaluación de dicha Política?					20%	
					Total:	100%	0%

No.	Unidad de Igualdad Sustantiva	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Se cuenta con un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, el cual define objetivos y líneas de acción que la UnIS tiene a su cargo implementar para disminuir las brechas de desigualdad existentes al interior de la Dependencia o Entidad?					14%	
2	¿Se realizan reuniones entre las personas que integran la UnIS para definir un cronograma de trabajo y recursos materiales necesarios para llevar a cabo las líneas de acción establecidas en el Plan Institucional?					14%	
3	¿Se ha informado a la plantilla completa de la Dependencia o Entidad respecto a la instalación de la Unidad de Igualdad Sustantiva?					14%	
4	¿Se cuenta con una encuesta para evaluar el nivel de conocimiento y entendimiento del personal sobre la Unidad de Igualdad Sustantiva?					14%	
5	¿Se ha definido una estrategia de difusión interna para dar a conocer el trabajo, así como otras actualizaciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva en la Dependencia o Entidad?					14%	
6	¿Existe algún proceso metodológico para evaluar el trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva que permita identificar áreas de oportunidad?					14%	
7	¿Se elabora y entrega un informe ejecutivo a la máxima autoridad, alta dirección o área jurídica correspondiente sobre los resultados de la evaluación del trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva?					14%	
					Total:	100%	0%

No.	Reclutamiento y Selección de Personal	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Las vacantes de empleo se hacen públicas y son redactadas en un lenguaje no sexista?					10%	
2	En las ofertas de empleo, ¿los perfiles requeridos se dan a conocer eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, actitudes discriminatorias?					10%	
3	¿Se ha informado y sensibilizado a las áreas responsables de la contratación del personal sobre procedimientos o políticas que incluyan un compromiso en materia de igualdad sustantiva?					10%	
4	¿Se revisa periódicamente que los procesos de reclutamiento y selección de Personal sean aplicados desde un enfoque de igualdad, diversidad y no discriminación?					10%	
5	¿Se cuenta con un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación, sin considerar diferencia de sexo?					10%	
6	¿Se demanda a las personas candidatas presentar certificados médicos, tales como prueba de embarazo o Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo?					10%	
7	¿El personal encargado de los procesos de selección tiene formación en materia de Derechos Humanos, igualdad sustantiva, igualdad de oportunidades y cualquier tipo de violencia?					10%	
8	¿Se brindan las mismas oportunidades a mujeres que cuenten con el perfil para un puesto que tradicionalmente se considera para hombres?					10%	
9	¿Se realizan estadísticas desagregadas por sexo de las personas que participan en cada etapa de los procesos de selección?					20%*	
						Total: 80%	0%

No.	Desarrollo Profesional	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿La Dependencia o Entidad cuenta con una estrategia formal para impulsar el desarrollo y la formación profesional de las personas que laboran en ella, ya sea de manera interna o externa?					17%	
2	¿Se monitorea y analiza el número de personas por sexo de la Dependencia o Entidad que se encuentran en algún programa/curso/taller para su desarrollo profesional con el fin de observar si existe una menor participación de las mujeres respecto de los hombres?					17%	
3	¿Se cuenta con convenios o alianzas con otras instituciones que brinden cursos para que el personal desarrolle más sus habilidades y capacidades?					17%	
4	¿Se difunde la lista de convenios o alianzas a través de un canal de comunicación interna con las que cuenta la Dependencia o Entidad para conocimiento de todo el personal?					17%	
5	¿Se incluyen cursos específicos de desarrollo profesional enfocados en habilidades de gestión, organización y liderazgo, desde una perspectiva de género?					17%	
6	¿Se aplica un proceso de consulta para conocer la opinión y necesidades del personal en cuanto a cursos de formación y desarrollo profesional?					15%	
					Total:	100%	0%

No.	Capacitación y Sensibilización	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Existe un Plan de Sensibilización en materia de igualdad sustantiva y derechos humanos para impartir al personal de la Dependencia o Entidad?					10%	
2	¿El Plan de Sensibilización promueve la igualdad de género y enfatiza que existen responsabilidades, así como beneficios más allá de solamente cumplir con la participación de tomar los cursos o capacitaciones?					10%	
3	¿La participación del personal en las capacitaciones y/o cursos es obligatoria, especialmente para las personas en puestos directivos?					10%	
4	¿Se difunde un calendario periódicamente de las capacitaciones y/o cursos mediante algún medio de comunicación interno?					10%	
5	¿Se toma asistencia de las personas que asisten a las capacitaciones y/o cursos desagregada por sexo?					10%	
6	¿Se toman medidas para evitar la no asistencia de hombres a estos cursos y/o capacitaciones?					10%	
7	¿Se realizan eventos culturales de manera interna en fechas conmemorativas para sensibilizar y capacitar al personal de la Dependencia o Entidad?					10%	
8	¿Se diseña y aplica periódicamente alguna metodología de evaluación para detectar necesidades y áreas de oportunidad de las capacitaciones y/o cursos brindados?					10%	
9	¿Se realiza una carpeta de evidencias de las capacitaciones y/o cursos brindados?					10%	
10	¿Se difunde periódicamente la importancia de ser una Dependencia o Entidad del Gobierno del Estado preocupada por la Igualdad Sustantiva, de manera interna y externa?					10%	
					Total:	100%	0%

No.	Igualdad de Oportunidades y Compensaciones	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Existe y se revisa que el procedimiento para cambio de puesto y sueldo por promoción de las personas servidoras públicas que trabajan en la Dependencia o Entidad desde una perspectiva de género y sin discriminación?					10.0%	
2	¿Se publica el procedimiento para cambio de puesto y sueldo por promoción, omitiendo un lenguaje sexista?					10.0%	
3	¿Se publican las convocatorias de vacantes por cualquier medio de comunicación interna para que sea del conocimiento de todo el personal, enfatizando la cualificación necesaria de acuerdo con la categoría con independencia de su sexo o cualquier otra condición?					10.0%	
4	¿Se establecen criterios de evaluación de puestos para fijación y aumento de salarios sin discriminación, así como se contemplan evidencias de su implementación?					10.0%	
5	¿Se realiza y publica un listado de puestos, categorías y salarios desagregado por sexo para conocimiento de todo el personal?					10.0%	
6	Para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres, ¿Se informa explícitamente a las mujeres con posibilidades de cubrir las vacantes existentes, especialmente en puestos tradicionalmente masculinos?					10.0%	
7	¿Se asignan las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes, no discriminatorios y libres de sesgos sexistas?					10.0%	
8	¿Se realiza algún proceso de evaluación de desempeño a todo el personal, sin distinción de categoría?					10.0%	
9	¿Se realizan informes sobre los resultados del proceso de evaluación de desempeño para que se presenten a la persona quien ostente la titularidad de la Dependencia o Entidad?					10.0%	
10	¿La Dependencia o Entidad cuenta con la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación?					10.0%	
					Total:	100%	0%

No.	Vida Personal, Familiar y Laboral	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿La Dependencia o Entidad ofrece flexibilidad en el horario de la jornada laboral para que la plantilla no encuentre incompatibilidad en el desempeño de la vida personal, familiar y laboral?					9.1%	
2	Dada la situación de pandemia, ¿se ha permitido la posibilidad de <i>homeoffice</i> (trabajo desde casa) en los puestos que lo permita, especialmente para personas que se encuentran en grupos vulnerables o sea responsable del cuidado de dichas personas?					9.1%	
3	¿Se realizan campañas de sensibilización y concientización sobre responsabilidad igualitaria entre mujeres y hombres en las tareas domésticas, de paternidades y maternidades responsables y dinámicas familiares libres de violencia?					9.1%	
4	¿Se difunde la información acerca de permisos y licencias de paternidad a los que tiene derecho el personal, así como los criterios y mecanismos para su solicitud a través de un canal de comunicación interno?					9.1%	
5	¿Se difunde la información acerca de permisos y licencias de maternidad y/o lactancia a los que tiene derecho el personal, así como los criterios y mecanismos para su solicitud a través de un canal de comunicación interno?					9.1%	
6	¿Se cuenta con un espacio de lactancia para su uso por parte de las mujeres que lo requieran, así como los permisos que por ley les corresponden para solicitarlos?					9.1%	
7	¿Se encuentra a disposición del personal información y apoyos, de manera interna o externa, sobre asesoría en cualquier ámbito de violencia?					9.1%	
8	¿Se realizan campañas de sensibilización sobre de qué manera cualquier tipo de violencia afecta a la plantilla en su lugar de trabajo?					9.1%	
9	¿Se brindan permisos por emergencias familiares o personales a la plantilla?					9.1%	

10	¿Se cuenta con alianzas o convenios con guarderías y/o estancias de cuidados para personas adultas mayores para que el personal de la Dependencia o Entidad aproveche sus beneficios?					9.1%	
11	¿Se difunde la lista de guarderías y/o estancias de cuidados para personas adultas mayores con el fin de que el personal las conozca?					9.1%	
Total:						100%	0%

No.	Salud en la Organización	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Se realiza una revisión periódica de las instalaciones de la Dependencia o Entidad, desde un enfoque de inclusión y diversidad, para que el personal desempeñe su trabajo de manera eficiente y cuenta con las condiciones necesarias?					11.1%	
2	¿Se realizan campañas de prevención, cuidados básicos y alimentación para el personal con el fin de concientizar y monitorear su salud?					11.1%	
3	¿Se cuentan con espacios para habilitar y dar flexibilidad en las jornadas laborales para promover la actividad física o vida saludable entre el personal?					11.1%	
4	¿Se difunde información a través de canales de comunicación interna sobre enfermedades de la mujer (tales como cáncer de mama, cáncer cérvico uterino y otros tipos de cáncer del sistema reproductivo de las mujeres), así como enfermedades urológicas y de genitales masculinos (cáncer de próstata o testículo) para su prevención?					11.1%	
5	¿Se analizan periódicamente sobre posibles factores que afecten en la permanencia, desempeño y estabilidad del personal, tales como salarios, discriminación, cargas de trabajo excesivas, distribución de tareas no específicas, entre otros?					11.1%	
6	¿Se realizan eventos y/o campañas de prevención, cuidado y atención de la salud mental, emocional y psicológica de la plantilla?					11.1%	

7	¿Se realiza algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales?					11.1%	
8	¿Se reconoce a través de menciones o reconocimientos al personal que registra resultados de excelencia en la Dependencia o Entidad?					11.1%	
9	¿Se han implementado medidas y/o acciones para dar cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención?					11.1%	
						Total:	100% 0%

No.	Responsabilidad Social	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Se fomenta la responsabilidad social de alguna manera al interior de la Dependencia o Entidad para que el personal participe?					20.0%	
2	¿Se informa al personal sobre las acciones públicas para atender problemas sociales acerca de los derechos humanos, diversidad, discriminación e igualdad sustantiva en algún medio de comunicación interno?					20.0%	
3	¿Se promueve una sensibilización a través de alianzas organización de la sociedad civil y no gubernamentales en materia de igualdad sustantiva, desarrollo sostenible y derechos humanos; de acuerdo con la competencia de la Dependencia o Entidad?					20.0%	
4	¿Se lleva un registro de asistencia y/o participación a cada una de las actividades de responsabilidad social desagregadas por sexo?					20.0%	
5	¿Se realiza un reporte de todas las actividades llevadas a cabo en temas de responsabilidad social para ser presentado ante la persona quien ostente la titularidad de la Dependencia o Entidad?					20.0%	
						Total:	100% 0%

No.	Prevención de violencia laboral y acoso sexual	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Se cuenta con un protocolo o procedimiento para denunciar, atender y sancionar cualquier situación de acoso, hostigamiento, violencia o trato desigual por razón de género?					10.0%	
2	¿Se realizan mesas de trabajo para revisar y actualizar el protocolo o procedimiento para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, acoso, violencia o trato desigual?					9.0%	
3	¿Se difunde al personal información sobre los tipos de violencia que existen, así como del acoso y hostigamiento sexual a través de pláticas o recursos materiales para su conocimiento y sensibilización?					9.0%	
4	¿Se informa al personal sobre el procedimiento o protocolo para realizar quejas o denunciar cualquier situación de dicha índole, así como actualizaciones respecto al seguimiento y atención de su caso?					9.0%	
5	¿Se mantienen registros de cualquier situación y forma de hostigamiento, acoso, violencia o trato desigual por razones de género para su atención y monitoreo?					9.0%	
6	¿Se ha constituido un Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género y toda forma de discriminación?					9.0%	
7	¿Se proporciona capacitación periódica a toda la plantilla -especialmente a las personas integrantes del Comité - sobre el acoso, hostigamiento y violencia por razón de género para su identificación y prevención?					9.0%	
8	¿La capacitación es de carácter obligatorio para todo el personal de la Dependencia o Entidad, sin importar la categoría de puesto?					9.0%	
9	¿Se realizan procesos de consulta para determinar si el personal percibe posibles situaciones de acoso y hostigamiento sexual, así como prácticas de violencia y discriminación en la Dependencia o Entidad?					9.0%	

10	¿Se realizan mesas de trabajo periódicas por parte del Comité para revisar la información obtenidas en las denuncias, así como en las encuestas para implementar políticas internas equitativas y efectivas al respecto?					9.0%	
11	¿Se proporciona al personal de manera periódica información de apoyos en ámbito psicológico y/o legal de forma interna (tales como el programa No Estás Sola por parte de la SIS) o externa para toda persona en situación de violencia, acoso o discriminación?					9.0%	
Total:						100%	0%

No.	Comunicación	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la Dependencia o Entidad son aprovechados completamente?					20.0%	
2	¿La imagen, tanto externa como interna de la Dependencia o Entidad, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?					20.0%	
3	¿Se fomenta que se utilice un lenguaje incluyente y no sexista la comunicación oral y escrita al interior de la Dependencia o Entidad?					20.0%	
4	¿Se procura que las imágenes utilizadas en publicidad institucional no sean discriminatorias, sexistas y/o estereotipadas?					20.0%	
5	¿Se realizan periódicamente campañas de comunicación o sensibilización de algún tema específico?					20.0%	
Total:						100%	0%

No.	Evaluación y seguimiento a Unidad de Igualdad Sustantiva	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿Se realiza alguna metodología dirigida al personal para evaluar el desempeño de la Unidad de Igualdad Sustantiva?					14.3%	
2	¿La Unidad de Igualdad Sustantiva tiene reuniones de trabajo con el resto de las áreas administrativas de la Dependencia o Entidad para establecer responsabilidades en conjunto, así como identificar áreas de oportunidad?					14.3%	
3	¿Se elabora un informe ejecutivo de manera anual sobre las acciones implementadas, así como de los resultados de la evaluación interna de la Unidad de Igualdad Sustantiva a través de un canal de comunicación interno para conocimiento de todo el personal?					14.3%	
4	¿Se difunde el informe ejecutivo a través de un canal de comunicación interno para conocimiento de todo el personal?					14.3%	
5	¿Se presenta el informe ejecutivo a la persona que ostenta la Titularidad de la Dependencia o Entidad, así como a la Secretaria de Igualdad Sustantiva?					14.3%	
6	¿Se elaboran carpetas de evidencias de las acciones implementadas por parte de la Unidad de Igualdad Sustantiva que sirva de referencia para futuras personas integrantes?					14.3%	
7	¿Se elabora una propuesta de mejora continua con acciones y periodicidad específica respecto al desempeño de la Unidad de Igualdad Sustantiva?					14.3%	
					Total:	100%	0%

No.	Áreas de Oportunidad y Mejora	SI	NO	NO PROCEDE	NO SABE	Valor	Obtenido
1	¿La Dependencia o Entidad reconoce los impactos que pueden tener las situaciones de desigualdad internas entre hombres y mujeres en el funcionamiento y quehacer general?					25.0%	
2	¿La Dependencia o Entidad demuestra un compromiso práctico para incorporar una cultura institucional en materia de igualdad sustantiva al interior?					25.0%	
3	¿Se aplica una perspectiva de género durante toda la toma de decisiones y operación en cualquier área de la Dependencia y Entidad?					25.0%	
4	¿Se aplica una perspectiva de género durante la planificación, diseño y presupuestación de proyectos, programas y acciones al interior de la Dependencia o Entidad?					25.0%	
					Total:	100%	0%

RESULTADOS		
	Tema	% de cumplimiento
1	Política en materia de Igualdad Sustantiva	0%
2	Unidad de Igualdad Sustantiva	0%
3	Reclutamiento y Selección de Personal	0%
4	Desarrollo Profesional	0%
5	Capacitación y Sensibilización	0%
6	Igualdad de Oportunidades y Compensaciones	0%
7	Vida Personal, Familiar y Laboral	0%
8	Salud en la Organización	0%
9	Responsabilidad Social	0%
10	Prevención de violencia laboral y acoso sexual	0%
11	Comunicación	0%
12	Evaluación y seguimiento a Unidad de Igualdad Sustantiva	0%
13	Áreas de Oportunidad y Mejora	0%
	Total:	0%

Fuente: SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Glosario

Acoso laboral. Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Alineación. La alineación consiste en identificar los programas, objetivos, estrategias o líneas de acción a las que se está contribuyendo tanto a nivel nacional como estatal. Para ello se considera el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal de Desarrollo y el Programa Sectorial o Institucional Federal que corresponda.

Clima laboral. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia del personal

Corresponsabilidad. En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Derechos humanos. Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación. Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Entorno Organizacional Favorable. Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Estrategia. Es el conjunto de acciones perfectamente delimitadas que funcionan como marco de actuación para alcanzar el objetivo establecido de manera previa.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad. Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familia.

Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Indicador. Son instrumentos de medición que sirven para la obtención de objetivos y metas planteadas en relación con los impactos, resultados y productos obtenidos.

Lenguaje incluyente. Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no sexista. Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Línea de acción. Son proyectos, planes, programas y acciones que se realizarán a lo largo del periodo de gobierno, de acuerdo con el objetivo y la estrategia definida en cada programa estratégico por eje.

Objetivo General. Es la descripción objetiva de la transformación constante y progresiva de las condiciones del entorno, que se pretende alcanzar a través de las acciones que se emprendan.

Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Violencia contra las mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia institucional. Son los actos u omisiones de las personas funcionarias públicas de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Bibliografía

Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2021. Última Reforma DOF 18-12-2020

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última Reforma DOF 14-06-2018

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última Reforma DOF 13-04-2018

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada DOF 21-06-2018

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. Última Reforma OJP 06/dic/2019

Manual para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Secretaría de Igualdad Sustantiva. Gobierno del Estado de Puebla, 2020.

Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas. Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad), 2021. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla. Secretaría de Igualdad Sustantiva, 2021.

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>

EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf

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

INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Instituto Nacional de las Mujeres, Cálculos con base en el INEGI. Encuesta Intercensal 2015. Microdatos

Glosario para la Igualdad, Inmujeres. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

La Igualdad de Género, ONU Mujeres México, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>





Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.