



Instituto de Educación Digital
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad
Sustantiva
Instituto de Educación Digital
del Estado de Puebla



"2024, año del Libro y la Lectura".

PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DIGITAL DEL ESTADO DE PUEBLA

Periodo 2021-2024
Actualización 2024



Índice

| | |
|---|----|
| Índice..... | 2 |
| 1.1 Presentación..... | 3 |
| 2.1 Visión..... | 4 |
| 3.1 Marco normativo..... | 4 |
| 3.1.1 Ámbito Internacional..... | 4 |
| 3.1.2 Ámbito Nacional..... | 5 |
| 3.1.3 Ámbito Local..... | 6 |
| 4.1 Alineación..... | 6 |
| 5.1 Diagnóstico | 7 |
| 6.1 Objetivo | 10 |
| 7.1 Temáticas del Plan – Líneas de Acción | 10 |
| 8.1 Indicadores con perspectiva de género..... | 13 |
| 9.1 Presupuesto con perspectiva de Género..... | 19 |
| 10.1 Evaluación y Seguimiento | 21 |
| 11.1 Referencias..... | 21 |

Handwritten blue mark resembling a stylized '9' or a signature.

Handwritten blue mark resembling a stylized '7'.



1.1 Presentación

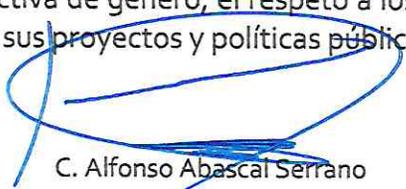
La incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida del Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla, requiere de un diseño de políticas institucionales de igualdad de género a través de la inmersión total, transversal e institucional, con la finalidad de crear a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, contemplando todas las áreas o unidades de este Instituto, así como los instrumentos y mecanismos por medio de los cuales, la perspectiva de género se materialice y desglose en todas las prácticas y tareas.

Luego entonces, la institucionalización de la perspectiva de género, de manera transversal, será el instrumento idóneo para poner en marcha un proceso sistemático que permita la disminución de las brechas de desigualdad y por ende la eliminación progresiva de la desigualdad de género en sus diversas manifestaciones: la discriminación, la misoginia, la marginación; así como las diversas formas de violencias de género dentro de todas las estructuras, prácticas, procesos y funciones sustantivas que puedan existir en este Organismo.

La Unidad de Igualdad Sustantiva será la instancia clave para hacer de la política pública de educación, un mecanismo esencial para generar una transformación de las mentalidades, de la cultura y de las prácticas, en materia de relaciones de género, a fin de promover la igualdad.

Por lo anterior, señalar, visibilizar y denunciar todas aquellas desigualdades de género al interior del Instituto; se promoverán las medidas necesarias para construir una igualdad social, teniendo como objetivo un plan, que aborde la problemática de manera conjunta y transversal, atendiendo de manera coordinada todas las actividades realizadas; de manera que tenga alcance sobre todas las personas que participan en la vida de este Organismo, como lo son los y las estudiantes, profesores, investigadores, administradores, y autoridades, a fin de lograr un impacto sobre la vida social amplia de nuestro Instituto.

Finalmente, esta Entidad se suma a los esfuerzos para alcanzar la igualdad sustantiva en la Administración Pública Estatal, y asume con responsabilidad la incorporación de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación en cada uno de sus proyectos y políticas públicas.


C. Alfonso Abascal Serrano
Director General del Instituto de Educación
Digital del Estado de Puebla


C. Gema Julieta Préstamo Abrego
Encargada de Despacho de la Dirección de Administración
y Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva



2.1 Visión

El instituto de Educación Digital del Estado de Puebla, por medio de la Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS), será un referente de la Administración Pública en la adopción e instrumentación de políticas con perspectiva de género y diversidad, así mismo su transversalización tanto en las acciones como en los proyectos del Instituto.

En ese sentido, se buscará coordinar esfuerzos orientados a alcanzar la paridad de género, la visibilización de la mujer, el empoderamiento de las mujeres, y la inclusión de personas con discapacidad, comunidades indígenas, personas LGTBTTIQA, eliminando así toda forma de discriminación hacia las mujeres y los hombres que forman parte de este Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla, impulsando acciones coordinadas a favor de cada mujer y hombre.

Este Plan se actualiza y tendrá vigencia hasta diciembre de 2024.

3.1 Marco normativo

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, nos sirven de base para evaluar el estatus que guardan nuestras políticas públicas en la materia.

3.1.1 Ámbito Internacional

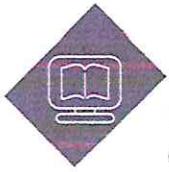
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.



- 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.

3.1.2 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) 2019-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Prevención Social 2020-2024.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



3.1.3 Ámbito Local

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 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.
- 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.
- Decreto del Honorable Congreso del Estado por el que reforma y deroga, diversas disposiciones de su similar por el que se creó la Universidad del Desarrollo del Estado de Puebla, modificando su denominación a la de Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla el día martes 20 de octubre de 2015.
- Reglamento Interior del Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla.

4.1 Alineación

En apego a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Plan Nacional de Desarrollo 2019-2014, Programa Especial de Igualdad Sustantiva, el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 y el 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 se tiene como prioridad alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a fin de mejorar su bienestar general, por esa razón el enfoque va encaminado al PED 2019-2024 y es comprendido como un elemento transversal a toda acción de gobierno.

Adicionalmente y como un esfuerzo para 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, el plan se alinea a la temática 5 del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, "Transversalizar la perspectiva de género en y desde la Administración Pública Estatal"; y el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, 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, publicado en el Periódico Oficial del Estado del 2 de marzo de 2020.

5.1 Diagnóstico

El diagnóstico interno permite conocer la situación de mujeres y hombres respecto a la igualdad de género, así como la percepción del personal sobre el tema puesto que implique 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, permitió identificar aquellas brechas existentes en las interacciones de género al interior del Instituto, en prácticas o políticas institucionales, para estar en condiciones de coordinar acciones afirmativas que permitan reducirlas e incluso eliminarlas.

Para su elaboración, se recogió información cuantitativa de las características generales del Instituto, esto a fin de conocer la distribución interna de la plantilla y otras cuestiones



relacionadas; por lo que se anexa al presente el (Anexo 1) algunas categorías de datos que se contemplaron.

El diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva fue aplicado al 50% del personal del Instituto, el día veintiocho de septiembre del año en curso, a fin de identificar y analizar el estado actual que se tiene en materia de Igualdad Sustantiva

A continuación, se muestra el Resultado de los temas considerados para la aplicación del Diagnóstico: (Visible en Tabla 1. Resultados — Diagnóstico).

| RESULTADOS | | |
|------------|--|-------------------|
| | TEMA | % DE CUMPLIMIENTO |
| 1 | Política en materia de Igualdad Sustantiva | 40.9% |
| 2 | Unidad de Igualdad Sustantiva | 18.6% |
| 3 | Reclutamiento y Selección de Personal | 34.2% |
| 4 | Desarrollo Profesional | 66.1% |
| 5 | Capacitación y Sensibilización | 44.5% |
| 6 | Igualdad de Oportunidades y Compensaciones | 26.2% |
| 7 | Vida Personal, Familiar y Laboral | 63.3% |
| 8 | Salud en la Organización | 57.6% |
| 9 | Responsabilidad Social | 47.9% |
| 10 | Prevención de violencia laboral y acoso sexual | 52.3% |
| 11 | Comunicación | 82.3% |
| 12 | Evaluación y Seguimiento a Unidad de Igualdad Sustantiva | 32.9% |
| 13 | Áreas de Oportunidad y Mejora | 75.3% |
| | Total: | 49.3% |

Tabla 1. Resultados – Diagnóstico.



Derivado de lo anterior, las personas integrantes de la Unidad de Igualdad Sustantiva el día veintiocho de septiembre del presente año, se reunieron en las instalaciones que ocupa este Instituto, a fin de analizar la información derivada del diagnóstico, por lo que se adjunta al presente en el (Anexo 2) las estadísticas arrojadas por los resultados de la evaluación, presentándolos por gráficos desagregando la información recopilada.

A continuación, se muestra en el siguiente gráfico (Visible en gráfico 1.1 Estadística General), respecto la distribución de las puntuaciones totales:

iii. Estadísticas

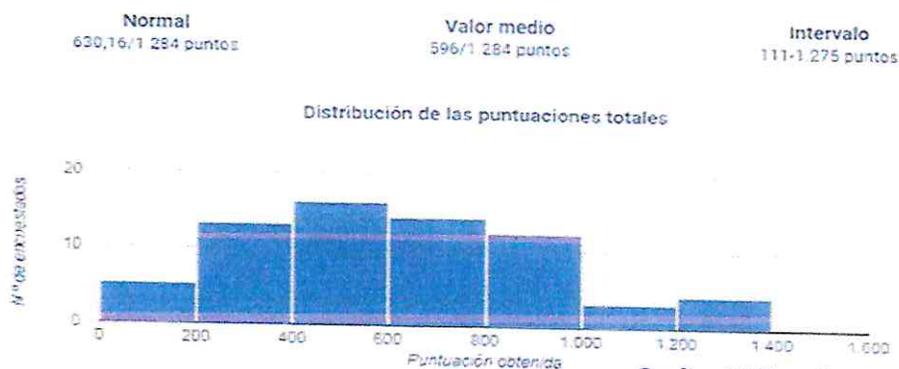


Gráfico 1.1 Estadística General.

Por lo anterior, cabe hacer mención que derivado de los resultados del cuestionario, se determina que existe un valor de intervalo de 111 a 1.275 puntos, toda vez que cada uno de los cuestionarios tiene un puntaje designado, entendiéndose así que de 13 test aplicados, dan como resultado el 95 y 100 por ciento de su valor total, dependiendo del valor del test, por consiguiente se tiene como resultado general 1.275 puntos.

Luego entonces, es menester precisar que de la aplicación del cuestionario se determinó que de 67 personas 55 se encuentran en el valor medio, lo cual refiere que, de las preguntas aplicadas, su puntuación se encuentra entre el valor medio de 596 a 1.284 puntos.



6.1 Objetivo

Implementar políticas institucionales en relación a la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que existieren en el Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla, con el propósito de generar espacios que favorezcan el bienestar, el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades y el pleno respeto a los derechos humanos de todas y todos los trabajadores de este Instituto, a través de acciones que, basadas en la conexión interinstitucional y en una gestión participativa e incluyente, coadyuven al logro de la igualdad sustantiva.

7.1 Temáticas del Plan - Líneas de Acción

Las temáticas del Plan Institucional son las siguientes:

1. Política en materia de igualdad sustantiva
2. Reclutamiento y selección de personal
3. Promoción y desarrollo profesional
4. Formación continúa
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
6. Salud laboral
7. Prevención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual
8. Sensibilización y cultura
9. Comunicación y difusión



A continuación, se presentan los objetivos y principales líneas de acción, así como la temática a la que corresponden.

Objetivo 1. Impulsar acciones para erradicar y prevenir la violencia de cualquier tipo, así como respetar los derechos humanos de todas y todos.

Líneas de Acción

1. Evaluaciones de percepción de clima laboral, no discriminación y violencia al interior del Instituto. — Temática 7.
2. Crear un Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral donde se reciban y atiendan las quejas sobre violencia y se respete la confidencialidad de las personas. — Temática 7.
3. Capacitar a la plantilla laboral en los siguientes temas, sin ser limitativos: Temáticas 4 y 8.
 - Micromachismos
 - Acoso/hostigamiento laboral
 - Violencia de género
4. Certificar a la Institución en la NMX-R-025- SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. — Temáticas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.
5. Dar cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgos psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención", mediante actividades que permitan capacitar y concientizar a la plantilla. – Temáticas 4 y 6.

Objetivo 2. Promover la igualdad laboral y el empoderamiento de las mujeres en el Instituto.

Líneas de Acción

1. En coordinación con las áreas competentes, desarrollar un Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad que logre



- conseguir la paridad en la plantilla a través de contratación sin discriminación. — Temática 2.
2. Promover oportunidades de desarrollo profesional para mujeres dentro del Instituto. — Temática 3.
 3. Proporcionar artículos de cuidado sanitario e higiene íntima femenina. - Temática 6.
 4. Promover y verificar que todos los documentos emitidos por el Instituto contengan lenguaje inclusivo y no sexista. - Temáticas 8 y 9.
 5. Difusión de la "Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla" a través de correo electrónico institucional. - Temática 8 y 9.
 6. Realizar una campaña por el "Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres" el día 25 de noviembre de cada año. - Temática 7 y 9.

Objetivo 3. Impulsar una cultura institucional para la igualdad sustantiva dentro de Instituto.

Líneas de Acción

1. Realizar un diagnóstico y/o encuesta semestral en materia de igualdad sustantiva, clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación en el Instituto. — **Temática 1.**
2. Promover que los horarios laborales estén definidos y generar un protocolo para dar flexibilidad de horarios a personas que lo requieran. — Temática 5 y 6.
3. Promover en medios de comunicación internos y de fácil acceso para las y los servidores públicos, así como en las redes sociales las temáticas de la UNIS. — Temática 9.
4. Participación en las capacitaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, así como de las demás entidades y organizaciones competentes en el tema. — Temática 4 y 8.
5. Capacitación de la plantilla en los siguientes temas, sin ser limitativos: — Temática 4 y 8.
 - Paternidad corresponsable.
 - Introducción a temas de género.



- Perspectiva de género en la administración pública.
- Acoso/hostigamiento sexual.
- Visiones de la igualdad sustantiva desde la comunidad LGBTTIQLA.

8.1 Indicadores con perspectiva de género.

Mediante acciones conducentes y medibles, los 13 indicadores buscarán evaluar las condiciones relacionadas a los 3 objetivos anteriormente planteados.

Objetivo 1. Impulsar acciones para erradicar y prevenir la violencia de cualquier tipo, así como respetar los derechos humanos de todas y todos.

Actividad. - Promover la Política de Igualdad Sustantiva en la plantilla.

| Línea de Acción | Indicador (Plan) | Descripción |
|---|---|--|
| 1. Evaluaciones de percepción de clima laboral, no discriminación y violencia al interior del Instituto. | Número de evaluaciones de percepción de clima laboral, no discriminación y violencia al interior del Instituto. 2 veces al año cada 6 meses. | Aplicación del cuestionario de percepción de clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación al personal, con base en lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la NOM-035STPS-2018 sobre factores de riesgos psicosocial en el trabajo y demás necesidades que detecte la UnIS; identificando el porcentaje de mujeres Y hombres a quienes les fue aplicado el cuestionario de la Guía de referencia III, en el numeral 1.1.1.1, identificando cargos públicos. |
| 2. Casos de Violencia Laboral, recibir y atender las quejas que reciban y atiendan sobre violencia y respete la | Número atenciones solicitudes quejas remitidas Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral y de Violencia de Género. | Solicitudes atendidas por el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral y de Violencia de Género. |



| | | |
|--|---|---|
| confidencialidad de las personas. | | |
| 3. Capacitar a la plantilla laboral en los siguientes temas, sin ser limitativos: <ul style="list-style-type: none"> • Micromachismos • Acoso/hostigamiento laboral • Violencia de género | Número de capacitaciones, pláticas y talleres dirigidos a la plantilla. | Capacitaciones, pláticas talleres sobre igualdad sustantiva y de sensibilización dirigidas a la plantilla del Instituto. Podrán ser implementadas por, según el tema: IAP — CAPYDE Comité NOM-035 - Unidad de Igualdad Sustantiva. |
| 4. Certificar a la Institución en la NOM-R-025- scr-l2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. | Buscar capacitación sobre el proceso de certificación o en su caso apoyo a la Secretaría de Igualdad Sustantiva para la certificación en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación. | Capacitaciones, pláticas talleres sobre Igualdad Laboral y No Discriminación por: IAP CAPYDE. Capacitaciones en relación a cómo certificarse en la norma NOM025. |
| 5. Dar cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgos psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención", mediante actividades que permitan capacitar y concientizar a la plantilla. | Impartir las capacitaciones a la plantilla que conforma el Instituto, así como la aplicación de evaluaciones semestrales. | Capacitaciones, difusión, pláticas y talleres en la materia conforme su actualización lo requiera al 80% del personal administrativo, académico y auxiliar del Instituto. |

Handwritten marks: a blue 'd' and a blue '7'.

| Tiempo de monitoreo | Indicador (Real) | Indicador (Impacto) |
|---------------------|------------------|--|
| Trimestral | | 1-2 0% no ejecutado. 2-4 50 % ejecutado. 5 o más – 100% ejecutado. |



Objetivo 2. Promover la igualdad laboral y el empoderamiento de las mujeres en el Instituto.

Actividad. - Promover la Política de Igualdad Sustantiva en la plantilla.

| Línea de Acción | Indicador (Plan) | Descripción |
|---|---|--|
| 1. En coordinación con las áreas competentes, desarrollar un Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad que logre conseguir la paridad en la plantilla a través de contratación sin discriminación. | Número de contrataciones y promociones llevadas a cabo de acuerdo con el Protocolo de Contratación Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad. | Contrataciones y Promociones llevadas a cabo de acuerdo con el Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad. |
| 2. Promover oportunidades de desarrollo profesional para mujeres dentro del Instituto. | <p>Porcentaje de mujeres laborando Instituto, identificando los siguientes porcentajes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en cargos directivos activos respecto al total de directores y directoras. • Mujeres en cargos de subdirección activos respecto al total de subdirectores y subdirectoras. • Mujeres en cargos de subdirección activos respecto al total de subdirectores y subdirectoras. • Mujeres en cargos de jefatura de departamento activos respecto al total de personas en jefaturas de departamento. | <p>Para promover la paridad de género, se identificará el porcentaje de mujeres activas en la plantilla identificando los siguientes porcentajes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en cargos directivos activos respecto al total de directores y directoras. • Mujeres en cargos de subdirección activos respecto al total de subdirectores y subdirectoras. • Mujeres en cargos de subdirección activos respecto al total de subdirectores y subdirectoras. |

Handwritten blue marks: a checkmark and a large number 7.



| | | |
|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Personas con discapacidad en la plantilla. • Personas que se identifiquen con diversidad sexual en la plantilla. | <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en cargos de jefatura de departamento activos respecto al total de personas en jefaturas de departamento. • Personas con discapacidad en la plantilla con respecto al total de personas contratadas. • Personas que se identifiquen con diversidad sexual con respecto a la plantilla. |
| 3. Proporcionar artículos de cuidado sanitario e higiene íntima femenina. | Número de artículos utilizados de los dispensadores, como tampones y toallas sanitarias en los baños del personal femenino. | Instalación de módulos dispensadores de artículos de cuidado sanitario e higiene íntima femenina, a fin de mejorar el bienestar del personal femenino. |
| 4. Promover y verificar que todos los documentos emitidos por el Instituto contengan lenguaje inclusivo y no sexista. | Número de circulares enviadas por cualquier Unidad Administrativa, así como convocatorias publicadas por el Instituto, que utilicen lenguaje inclusivo y no sexista. | Uso de lenguaje inclusivo o no sexista circulares convocatorias del Instituto. |
| 5. Difusión de la "Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla" a través de correo electrónico institucional. | Difusión semestral por parte de la UnIS, de la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla, para personal académico y administrativo. | Impulsar el uso de la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla a la plantilla del Instituto. |
| 6. Realizar una campaña por el "Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres" el día 25 de noviembre de cada año. | Implementar una campaña por el Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. | Evidencias de los medios de comunicación por el cual fue realizada la campaña por el Día Internacional de la Erradicación de la Violencia |

(Handwritten blue marks: a signature and a large bracket)



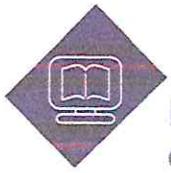
| | | |
|--|---|--|
| | | contra las Mujeres el 25 de noviembre de cada año. |
| 7. Difusión del "Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla", a través de correo electrónico institucional. | Difusión semestral por parte del Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla respecto al "Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla". | Evidencias de los medios de comunicación por el cual fue difundido el "Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla". |

| Tiempo de monitoreo | Indicador (Real) | Indicador (Impacto) |
|---------------------|------------------|---------------------------|
| Trimestral | | 1-2 0% no ejecutado. |
| Semestral | | 2-4 50 % ejecutado. |
| | | 5 o más — 100% ejecutado. |

Objetivo 3. Impulsar una cultura institucional para la igualdad sustantiva dentro del Instituto.

Actividad. - Cultura institucional para la igualdad sustantiva dentro del Instituto, transitando hacia un ambiente mayormente igualitario, fomentado la perspectiva de género como una herramienta de análisis en la vida cotidiana de todas y todos.

| Línea de Acción | Indicador (Plan) | Descripción |
|--|--|---|
| 1. Realizar un diagnóstico y/o encuesta semestral en materia de igualdad sustantiva, clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación Instituto. | Porcentaje de mujeres y hombres a quienes les fue aplicado el diagnóstico. | Porcentaje de mujeres y hombres a quienes les fue aplicado el diagnóstico, identificándolos por edad, sexo y cargos públicos. |



| | | |
|--|--|--|
| <p>2. Promover que los horarios laborales estén definidos y generar un protocolo para dar flexibilidad de horarios a personas que lo requieran.</p> | <p>Número de personas servidoras públicas que solicitaron permisos u horarios flexibles.</p> | <p>Identificar a las personas servidoras públicas que requieran un horario flexible, como lo son los padres trabajadores y madres trabajadoras, y personas con enfermedades crónicas degenerativas, (tensión arterial alta, diabetes, cardiopatías, accidente cerebrovascular, afecciones respiratorias crónicas, cáncer, etc.).</p> |
| <p>3. Promover en medios de comunicación internos y de fácil acceso para las y los servidores públicos, así como en las redes sociales las temáticas de la UnIS.</p> | <p>Número de publicaciones difundidas por medio de la página oficial y redes sociales oficiales del Instituto, respecto las temáticas de la Unidad de Igualdad Sustantiva.</p> | <p>Difundir las temáticas de la Unidad de Igualdad Sustantiva en la página oficial y redes sociales oficiales del Instituto.</p> |
| <p>4. Participación las capacitaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, así como de las demás entidades y organizaciones competentes en el tema.</p> | <p>Número de capacitaciones impartidas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva y tomadas por el personal de la Institución.</p> | <p>Solicitar mediante oficio, capacitaciones disponibles que puedan ser impartidas por el personal designado por Secretaría de Igualdad Sustantiva.</p> |
| <p>5. Capacitación de la plantilla en los siguientes temas, sin ser limitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paternidad corresponsable • Introducción a temas de género • Perspectiva de género en la administración pública • Acoso/hostigamiento sexual • Visiones de la igualdad sustantiva desde la comunidad LGBTTTIQLA | <p>Número de capacitaciones, pláticas y talleres dirigidos a la plantilla.</p> | <p>Capacitaciones, pláticas talleres sobre igualdad sustantiva y de sensibilización dirigidas a la plantilla del Instituto.</p> |



| Tiempo de monitoreo | Indicador (Real) | Indicador (Impacto) |
|---------------------|------------------|--|
| Trimestral | | 1-2 0% no ejecutado. 2-4 50 % ejecutado. 5 o más — 100% ejecutado. |

9.1 Presupuesto con perspectiva de Género

De conformidad a los artículos 1 ° y 4 ° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7 ° y 11 ° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; artículo 88, fracciones I, II, III, V, VI, y VII de la Ley de Egresos del Estado de Puebla para el Ejercicio Fiscal 2021; 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 de fecha 2 de marzo de 2020; al Marco Normativo que establece el Manual para la Instalación de Unidad de Igualdad Sustantiva (UNIS) en la Administración Pública Estatal, y demás Normatividad aplicable Nacional e Internacional con perspectiva de género con enfoque a Derechos Humanos, y con el objetivo de institucionalizar diversas acciones para propiciar el alcance de la igualdad sustantiva y de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres a través de la perspectiva de género con enfoque a Derechos Humanos y de alinearse al logro de la igualdad entre hombres y mujeres, se "Crearán Unidades de Igualdad Sustantiva en la estructura administrativa de cada dependencia y/o entidad a efecto de instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas municipales, estatales, federales y mecanismos de cooperación internacional en la materia...";

En ese contexto y a fin de llevar a cabo las acciones encaminadas a la transversalización del principio de igualdad sustantiva, se requerirá la inversión de recursos públicos, materiales y humanos, los cuales deberán estar previstos o pensados considerando los diferentes niveles de intervención institucional, temporalidad e impacto de cada acción, así como los debidos procesos de evaluación y mecanismos de vigilancia para el debido cumplimiento.

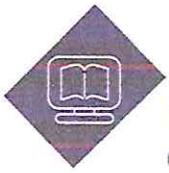


El trabajo y las acciones para la igualdad tienen diversas etapas de intervención, siendo una de ellas, las acciones que este Instituto implemente y ponga en práctica como parte de sus responsabilidades establecidas en diversos instrumentos normativos y, por otro lado, la implementación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, como una estrategia particular, con criterios de actuación y objetivos propios.

Es por ello que, independientemente del presupuesto que se ha asignado a este Instituto, parte del todo, será etiquetado a la igualdad o a la incorporación de la perspectiva de género.

En ese sentido, para la materialización de la Unidad de Igualdad Sustantiva, se propone que el gasto también sea previsto en tres etapas: instalación, integración y sostenibilidad.

- a) **Instalación:** En esta etapa se prevé la asignación de un lugar físico que albergara a la Unidad de Igualdad Sustantiva, destinar mobiliario y habilitar con la infraestructura técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- b) **Integración:** En esta etapa se prevé un proceso de selección de personal, en dicha etapa también se llevará a cabo las primeras acciones propuestas en el presente documento, como la integración de la Unidad de Igualdad Sustantiva, la elaboración de programas de trabajo y otros documentos normativos para regir el funcionamiento de la Unidad, así como, otras acciones que la propia dinámica fomente. Esta será una etapa de prueba, evaluación y reajuste organizacional, en el que se deberá evaluar diversos criterios de gasto por acciones emprendidas y objetivos planteados, para mantenimiento de la Unidad de Igualdad Sustantiva, es decir, recursos humanos, materiales y financieros para que se pueda cumplir con las primeras acciones establecidas en los programas de trabajo.
- c) **Sostenibilidad:** Conforme a los programas de trabajo anuales se deberá aprobar el presupuesto anual que garantizará el cumplimiento de las acciones previstas, el logro del objetivo plantado y la manutención de los recursos materiales y humanos que se requieran para ello.



10.1 Evaluación y Seguimiento

La evaluación y el seguimiento interno de este Plan Institucional serán efectuados a través de los indicadores planteados anteriormente. La medición de estos se realizará de forma trimestral. Los reportes contendrán la información que se presenta a continuación por cada uno de los indicadores; objetivo específico (Nombre del Objetivo a evaluar), Indicador (Nombre y descripción del indicador a evaluar), Meta (La meta a alcanzar en el trimestre a evaluar), Cumplimiento (Porcentaje de cumplimiento de la meta) y Observaciones (Observaciones que se tengan sobre el indicador).

De la misma forma, se realizarán las evaluaciones solicitadas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva de forma trimestral, para dar cumplimiento al Plan.

11.1 Referencias

- Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva. (2020). Secretaría de Igualdad Sustantiva.
- 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 DOF-21-06-2018.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla. Última Reforma OJP 06/dic/2019.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024. (2019). Orden Jurídico Poblano. Recuperado de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/planestatal-dedesarrollo-2019-2024>
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. (2019). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024. (2020). Orden Jurídico Poblano. Recuperado de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/publicacion-delprograma-estatal-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024>.