



Secretaría de
Planeación y Finanzas
Gobierno de Puebla



PUEBLA
Un gobiernopresente

Informe de actividades Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

1 DE DICIEMBRE DE 2024



Índice

Marco Normativo.....	2
Introducción.....	3
Reporte de Resultados.....	4
ORGANO COLEGIADO.....	6
PLAN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	7
Cine para Familias.....	7
Mercadito Incluyente.....	8
Rally de Prevención del Delito.....	9
Taller sobre Lactancia Materna.....	10
Concurso de dibujos ¿Que significa ser papá?.....	10
Colecta por una vejez digna.....	11
Taller sobre Dominancia Cerebral.....	12
Semana del Desarrollo Sostenible.....	13
ruta de formación.....	13
Capacitaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva.....	13
Capacitaciones del Instituto de Discapacidad del Estado de Puebla.....	14
Capacitaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.....	15
Capacitaciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.....	15
ACCIONES DE CONCIENTIZACIÓN.....	16
Difusión en medios digitales.....	16
Difusión en medios impresos.....	19
Mensajero de la Salud.....	20
Encuesta de Percepción sobre Clima Laboral y No Discriminación.....	20
Sensibilización sobre la no violencia.....	22
ATENCIÓN A QUEJAS.....	27
Conclusión.....	30
Anexo. Participación de Servidores Públicos en capacitación por sexo.....	31



Marco Normativo

De conformidad con los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Puebla, así como del Plan de Trabajo del ejercicio fiscal 2024 que atienden los 14 requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que favorece el desarrollo integral de las y los trabajadores; se emite el presente Informe de Actividades del ejercicio fiscal 2024 que comprende las actividades del 01 de enero al 14 de diciembre.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Gis" and "H"]



Introducción

El Gobierno del Estado de Puebla en su modificación y adecuación del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 considera la igualdad sustantiva como un pilar fundamental al interior de la estructura orgánica de la Administración Pública del Estado, ya que salvaguarda los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres, preceptos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Así, la Secretaría de Planeación y Finanzas del estado de Puebla, además de contar con la Unidad de Igualdad Sustantiva, estableció el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, órgano colegiado que da cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, integrado por personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas de la misma Dependencia, con el objetivo de desarrollar e implementar prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación con el fin de posicionar a la Dependencia como una entidad incluyente libre de violencia y discriminación, entre mujeres y hombres.

En este sentido, a través del trabajo coordinado, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, ha realizado diversas acciones que fomentan los valores de respeto, equidad, inclusión y ha permitido que, durante todo el año, las personas servidoras públicas cuenten con actividades de sensibilización, difusión y promoción en materia de igualdad laboral y no discriminación, así como el reconocimiento y respeto a la diversidad.



Reporte de Resultados

El Comité coadyuva en la atención a la igualdad y no discriminación abordada desde tres enfoques; prevención, combate y erradicación de la violencia género, por ello, a través de la difusión y sensibilización y la capacitación en la materia se busca promover un entorno laboral saludable.

El reporte describe las acciones realizadas desde enero a diciembre de 2024 sobre 5 temas principales:

1. Órgano Colegiado
2. Plan de vida laboral y familiar
3. Ruta de Formación
4. Acciones de concientización
5. Atención de quejas

A continuación, se incluye de forma general y para mejor comprensión una infografía con todas las acciones dividida por los 5 rubros de todo el año.



ÓRGANO COLEGIADO

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación instalado desde el año 2020 en la Secretaría de Planeación y Finanzas, se encuentra conformado por 11 personas servidoras públicas bajo la estructura de una presidenta, una coordinadora, un Ombudsperson y 8 vocales, adscritos a la Dependencia.

Durante el 2024 se realizaron 6 sesiones presenciales, de las cuales 3 fueron ordinarias y 3 extraordinarias.



En la Primera Sesión Ordinaria realizada el día 31 de enero de 2024 se aprobó, el Plan de Trabajo 2024 y el Plan de Vida Laboral y Familiar, se presentaron las propuestas de la Ruta de Formación 2024, y se aprobó el Calendario de sesiones.

En la Segunda Sesión Ordinaria de fecha 31 de mayo de 2024 se dio a conocer el Acuerdo para el Protocolo para atención de quejas por acoso y hostigamiento sexual publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla; y el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual en la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno del Estado de Puebla. También, derivado de la publicación mencionada, se presentó el proyecto de modificación de los Lineamientos del Comité y el Protocolo para la atención de quejas por acoso y hostigamiento laboral, y discriminación, para dar congruencia a todos los documentos normativos que rigen el Comité.

Para el caso de la Primera Sesión Extraordinaria celebrada el 23 de febrero de 2024 se dio atención a 2 quejas por hostigamiento laboral. En la Segunda Sesión



Extraordinaria realizada el día 05 de abril de 2024, se eligió el Ombudsperson y se tomó protesta a un integrante de la Procuraduría Fiscal.

Por último, para la Tercera Sesión Extraordinaria de fecha 18 de julio de 2024 se aprobaron el Protocolo para la atención de quejas por acoso y hostigamiento laboral y no discriminación, así como la debida actualización de los Lineamientos del Comité de Igualdad Laboral y No discriminación. Cabe mencionar que la Tercera Sesión Ordinaria se realizará en el mes de diciembre, donde se presentará el Informe de Actividades del 2024.

PLAN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Como parte de las actividades del Plan de Trabajo del Comité, así como el requisito 12¹ y la medida de nivelación 5² de la Norma NMX-025-R-SCFI-2015 en materia de igualdad laboral y no discriminación; se programaron eventos que permitieron a las personas servidoras públicas convivir con sus familias desde distintos enfoques de acuerdo al grupo poblacional considerando niñas y niños, adolescentes, adultos mayores, madres embarazadas y emprendedores. En total se programaron 8 actividades y se realizaron 9, considerando la modificación de 2 actividades por disponibilidad de fechas de otras instituciones participantes.

Las actividades con niñas, niños y adolescentes se realizaron durante los días asignados como Consejo Técnico por la Secretaría de Educación Pública, con la finalidad de no comprometer sus estudios y apoyar a los padres y madres de familia con su cuidado durante ese día; además se otorgó la tarde libre o el día como incidencia al personal participante. A continuación, se describe cada una de ellas.

Cine para Familias

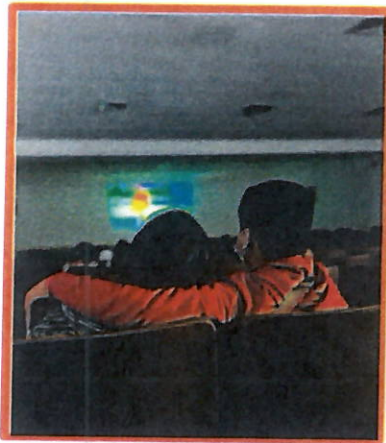
En coordinación con la Secretaría de Administración, el último viernes del mes de enero se realizó la proyección de la película Elementos en el auditorio de la

¹ 5.3.3.5.1.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

² Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.



Secretaría de Planeación y Finanzas, donde participaron hijos e hijas de trabajadores de las dos Dependencias. La película trata de la multiculturalidad y la no discriminación, así se sensibilizó a las personas participantes.



Antes de la proyección se repartieron rompecabezas a los más pequeños con frases sobre la diversidad y la familia. Al evento asistieron 56 personas trabajadoras, 36 niños y 42 niñas.

Mercadito Incluyente

En coordinación con la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Administración se realizaron 2 ediciones del Mercadito Incluyente en la explanada del edificio de la Dependencia, donde se incorporaron personas trabajadoras y familiares de las Dependencias que quisieran vender algún producto en los días 15 de marzo y 14 de junio, se tuvo la participación de 20 familias o personas trabajadoras.





En las 2 sesiones se tuvo una asistencia de más de 100 artesanas y artesanos permitiendo promover a la par la economía local.



Rally de Prevención del Delito

En el mes de abril, como parte de las actividades del Día del Niño y la Niña, se llevó a cabo un rally en coordinación con la Secretaría de Seguridad Pública en el Parque Ecológico, sobre la prevención de la violencia y el delito con hijas e hijos de personas trabajadoras de la Secretaría de Planeación y Finanzas, y de la Secretaría de Administración.



Tuvo el objetivo de concientizar a las personas sobre la prevención del delito en la familia y el entorno, a través de actividades enfocadas en las acciones sobre la violencia y los tipos que existe.



En la actividad participaron 44 personas trabajadoras, 32 niños y 16 niñas. Además, se otorgaron a las niñas y los niños participantes un memorama sobre sus derechos y la prevención de la violencia.

Taller sobre Lactancia Materna

Se realizó el Taller de Lactancia Materna en coordinación con la Dirección de Salud Pública y Vigilancia Epidemiológica de la Secretaría de Salud Pública del Estado de Puebla en la Sala de Secretario de la Dependencia, invitando a trabajadoras embarazadas o con hijas e hijos menores de 2 años, así como a hombres y/o familiares con parejas que se encuentren maternando.



El objetivo fue concientizar sobre la importancia de la leche materna, promover el banco de leche del Estado de Puebla, así como la Sala de Lactancia de esta Dependencia, en la actividad participaron 14 personas trabajadoras y se otorgaron baberos para sus infantes y trípticos sobre la importancia de la lactancia.

Concurso de dibujos ¿Que significa ser papá?

Para promover una paternidad responsable y con el objetivo de visibilizar los vínculos entre los padres de familia y sus hijos o hijas, se llevó a cabo un concurso de dibujos. Cabe resaltar que, dicha actividad tuvo la participación de 5 niños y se otorgaron premios de acceso a Museos y una Lotería de las emociones.





Colecta por una vejez digna

Con el objetivo de concientizar sobre la importancia de los cuidados y la empatía con las personas adultos mayores se llevó a cabo durante los meses de julio y agosto una Colecta de productos esenciales que fueron donados a la Fundación Asilo Vivir de Amor que se encarga de cuidar a personas adultas mayores en situación de calle y al Asilo Particular de Caridad para Ancianos San José María de Yermo y Parres. En total se recolectaron 3 mil 218 productos básicos alimenticios y de cuidado personal, demostrando que cada granito que damos, podemos cambiar la vida de alguien.



También se permitió la convivencia para festejar el Día del Abuelo y la Abuela con las personas adultas mayores del Asilo Vivir de Amor, donde participaron

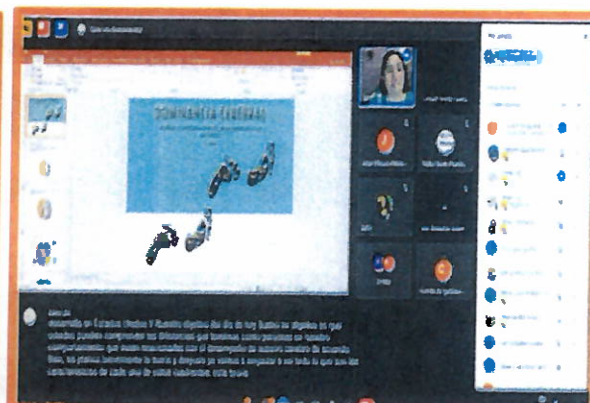
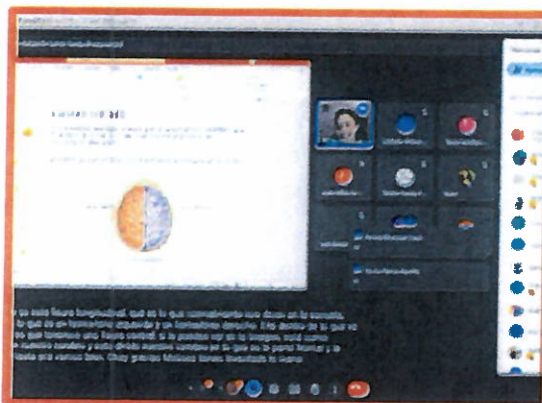


22 personas de la Secretaría. A cada uno se le otorgó un libro, una lotería sobre los sitios de Puebla, dibujos para colorear y un paquete de colores.



Taller sobre Dominancia Cerebral

En conmemoración del mes de la juventud, se llevó a cabo, a través de medios electrónicos, un taller con integrantes de familias con adolescentes o jóvenes del personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, sobre la dominancia cerebral y sus cuatro tipos. En total se conectaron 40 personas de las cuales 12 eran adolescentes hijas e hijos del personal.





Además, por parte del Departamento de Atención a la Salud del DIF Puebla, se otorgó una plática sobre Padres con Hijos Adolescentes, exclusiva para padres y madres de familia de la Dependencia, donde participaron 55 personas.

Semana del Desarrollo Sostenible

Como parte de las actividades de la Dirección de Planeación y Desarrollo de la Secretaría de Planeación y Finanzas, se llevó a cabo la Semana del Desarrollo Sostenible para promover la Agenda 2030 en todos los sectores, así se incluyó al personal de la Dependencia a participar en las siguientes actividades:

- Concurso de maquetas reciclando para el futuro con niñas y niños de instituciones educativas de nivel primaria.
- Domo educativo de proyecciones realizado en la Escuela Primaria Oficial Matutina Belisario Domínguez.
- Mercadito Solidario con participación de artesanos y artesanas en la Explanada de la Secretaría de Planeación y Finanzas.

ruta de formación

Mirar con otros lentes implica realizar un proceso de concientización y adquirir nuevos conocimientos sobre la importancia de la igualdad, la paridad y la equidad; por ello se aplicó una Ruta de Formación Virtual para el 2024 que incluyó capacitaciones atendiendo un total de 630 personas de 3 instituciones:

- Secretaría de Igualdad Sustantiva (SIS)
- Instituto de Discapacidad para el Estado de Puebla (INDEP)
- Comisión de Derechos Humanos Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

Además, se dio seguimiento a la oferta de capacitaciones otorgada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en materia de no discriminación e igualdad.

Capacitaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva

La SIS cuenta con el Catálogo de actividades formativas con perspectiva de género y enfoque derechos humanos, en donde se seleccionaron los 3 temas de





interés del personal que labora en las Secretaría de Planeación y Finanzas, logrando involucrar a 248 servidores públicos; 162 mujeres y 86 hombres.

Cuadro 1. Capacitaciones brindadas por parte de la SIS

Temática	Fecha	Total	Hombres	Mujeres
<i>Violencia de género y discriminación como un problema de derechos humanos.</i>	07/03/2024	59	14	45
<i>Acoso y hostigamiento sexual como una manifestación de la discriminación de género.</i>	09/10/2024	92	39	53
<i>¿Cómo institucionalizar la perspectiva de género?</i>	19/03/2024	97	33	64

Fuente: Elaboración propia

A través de los temas seleccionados se busca que se contribuya a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan igualdad de derechos y oportunidades para acceder en todos los ámbitos: laborales, económicos, políticos y sociales

Capacitaciones del Instituto de Discapacidad del Estado de Puebla

El INDEP tiene el objetivo de sentar las bases teóricas y prácticas con perspectiva de discapacidad, Derechos Humanos e inclusión, para ello, a través de la ruta de formación, las personas servidoras públicas lograron conocer los tipos de discapacidad; física-motriz, auditiva, intelectual y psicosocial, y la identificación de las barreras como las actitudinales, arquitectónicas y culturales, a las que se enfrentan diariamente las personas que presentan alguna discapacidad, principalmente en los centros de trabajo; logrando involucrar a 249 servidores públicos; 147 mujeres y 102 hombres.

Cuadro 2. Capacitaciones brindadas por parte de INDEP

Temática	Fecha	Total	Hombres	Mujeres
<i>Guía de socialización para atender a las personas con discapacidad en los centros de trabajo</i>	24/04/2024	60	39	21
<i>Introducción a la Lengua de Señas Mexicana</i>	26/06/2024	92	33	59
<i>Marco Normativo para las personas con discapacidad</i>	28/08/2024	97	30	67

Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que, derivado de la capacitación sobre la Introducción a la Lengua de Señas Mexicanas se solicitó por parte del personal un Taller Presencial sobre Lengua de Señas Mexicanas con una duración de 2 semanas en las que



participaron 15 mujeres y 5 hombres de las áreas de la Dirección General Jurídica, el Instituto Registral y Catastral, y la Subsecretaría de Planeación.



Capacitaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla tiene como objetivo la protección, respeto, vigilancia, prevención, observancia, promoción, defensa, estudio y divulgación de los derechos humanos, por lo que, en la Secretaría de Planeación y Finanzas, se llevaron a cabo un total de 3 cursos y talleres logrando involucrar a 248 servidores públicos; 151 mujeres y 97 hombres.

Cuadro 3. Capacitaciones brindadas a Personas Servidoras Públicas

Temática	Fecha	Total	Hombres	Mujeres
Uso del Lenguaje Incluyente y no Sexista	15/10/2024	67	29	38
Derechos Humanos, Estado de Derecho y Cultura de la Legalidad	26/06/2024	87	25	62
Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores	18/09/2024	94	43	51

Fuente: Elaboración propia

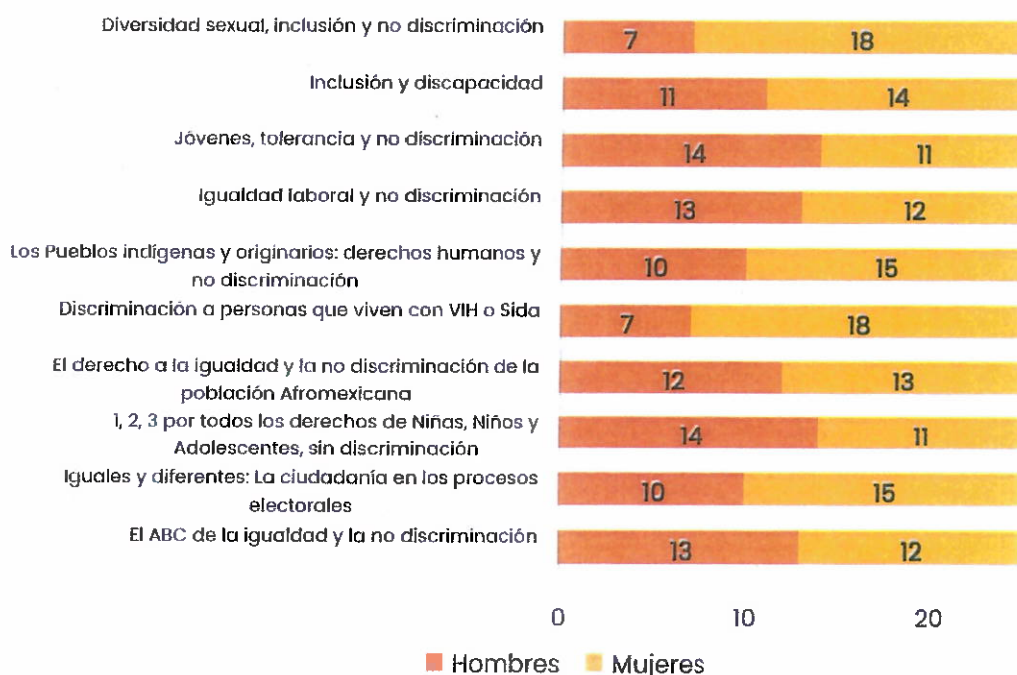
Capacitaciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Los cursos del CONAPRED son promovidos con todo el personal de la Dependencia ya que son autodidácticos y permiten realizarse en cualquier tiempo o lugar, así durante el año se difundieron 3 ciclos de inscripciones donde



se participaron en 10 cursos, logrando involucrar a 250 personas, 140 mujeres y 110 hombres.

Gráfica 1. Cursos impartidos por CONAPRED por número de asistentes.



Fuente: Elaboración propia

ACCIONES DE CONCIENTIZACIÓN

De acuerdo al Plan de Trabajo Institucional, se trabaja en los esquemas de difusión y seguimiento para fortalecer una cultura de no discriminación y prevención de la violencia hacia las personas dentro del centro de trabajo. Por lo que, con el objetivo de darle seguimiento y mayor conocimiento sobre el Comité y sus objetivos, así como involucrar de manera más activa al personal en las actividades de este órgano, se realizaron actividades de difusión y concientización de manera digital y presencial que se describen a continuación.

Difusión en medios digitales

Como parte de los esquemas de comunicación con el personal de una manera efectiva y masiva, se realiza la difusión de temas específicos de la Norma, así como de actividades de interés general para el personal.





También, se comparten información sobre otros órganos colegiados de la Dependencia.

Cuadro 4. Correos masivos por temática, 2024

Mes	Temática	Mes	Temática
Enero	Cartelera Cultural	Julio	Cartelera Cultural
	Información de control Interno		Oferta de capacitaciones DGCH
	Curso Digital		Información de Comité de Transparencia
	Programa Especial Anticorrupción		Día Mundial del Trabajo Doméstico
Febrero	Cartelera Cultural		ExpoPuebla Cooperativas
	Convocatoria Cursos Capyde		Colecta por una Vejez Digna
	Información de Comité de Transparencia	Agosto	Cartelera Cultural
Marzo	Cartelera Cultural		Oferta de capacitaciones DGCH
	Día Internacional de la Mujer		Descuentos en eventos culturales
	Oferta de capacitaciones DGCH		Procedimientos de Quejas
	Panel 8M		Conoce el CILND
	Certificado Norma	Septiembre	Cartelera Cultural
	Ahorrar Energía		Oferta de capacitaciones DGCH
	Información ¿Qué hace el CILND?		Información del Comité de Ética
	Simposio Internacional de Finanzas	Octubre	Anexo Transversal Anticorrupción
Abril	Información del Comité de Ética		Cartelera Cultural
	Oferta de capacitaciones DGCH		Oferta de capacitaciones DGCH
	Cartelera Cultural		Encuesta de Percepción del Clima Laboral y No Discriminación 2024
	Difusión Protocolo de Atención a Quejas		Información del Comité de Ética
	Información de control Interno		Comisión de Cuidados
	Difusión Página CILND	Noviembre	Cartelera Cultural
	Cartelera Cultural		Oferta de capacitaciones DGCH
Mayo	Información del Comité de Ética		Centro de Estudios Virtuales de Igualdad Sustantiva CEVIS
	Día de las Madres		Curso Digital
	Día Internacional de la Familias	Diciembre	Declaración Patrimonial
	Curso Digital		Información del Comité de Ética
	Oferta de capacitaciones DGCH		Oferta de capacitaciones DGCH
Junio	Curso Digital	Nota *Color naranja son Actividades del CILND	
	Día del padre		
	Información del Comité de Ética		
	Concurso Padres de Familia		

Fuente: Elaboración propia





Con la difusión, se ha logrado compartir la información a 1,628 cuentas de correo para todo el personal al interior del estado adscrito a esta Secretaría; que corresponden a igual número de personas servidoras públicas.

También, de manera mensual se realizó la publicación de 2 infografías referentes a un Día Internacional relacionado con la Norma en la página del Comité de Igualdad Laboral, así como de 2 noticias en el blog, con el fin de contar con información actualizada para todo el personal, donde destacan temas como información de la Unidad de Atención Inmediata a las Mujeres (UDAIM), la lucha con el cáncer, licencias de paternidad, obligaciones alimentarias, entre otros. Actualmente se cuentan con 55 infografías y 16 publicaciones.





Difusión en medios impresos

Con el fin de diversificar los medios de difusión sobre información relevante del Comité se entregaron a las Unidades Administrativas carteles con relación a:

- Procedimiento para protocolo de quejas por acoso y hostigamiento sexual.
- Procedimiento para protocolo de quejas por acoso y hostigamiento laboral, y no discriminación.
- Integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Hablemos de Inclusión. Tipos de Bastones
- Pronunciamiento de Cero Tolerancia
- Campaña Por una Vejez Digna
- Concurso de Padres de Familia

Además, durante las campañas de sensibilización realizadas el 25 de cada mes se repartieron trípticos, flyers informativos y postales sobre la importancia de la igualdad laboral y no discriminación.



Mensajero de la Salud

Con la finalidad que las personas servidoras públicas reciban una atención adecuada y accesible en materia de salud, a través de la Dirección de Administración se realizó la gestión para que la Unidad de Atención Primaria del ISSSTEP, denominada "El Mensajero de la Salud", brinde atención médica preventiva al personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas en un horario de 09:00 a 13:00 horas; una vez al mes en las instalaciones de la Dependencia. Los servicios que se realiza son:

- Toma de Papanicolaou para la detección de cáncer cervicouterino (mujeres de 25 años o más)
- Detección de cáncer de mama
- Valoración de niveles de glucosa
- Detección de hipertensión arterial, obesidad y enfermedades transmisibles
- Detección y atención de enfermedades bucodentales
- Consulta de medicina general
- Exposición de un tema relacionado con la salud

Encuesta de Percepción sobre Clima Laboral y No Discriminación

Para identificar la situación actual en la Secretaría de Planeación y Finanzas, se implementó la Encuesta de Clima Laboral y No Discriminación, de consulta



anónima y vía electrónica. Del total de la plantilla de la Dependencia se tuvo una participación de mil 617 personas de las cuáles 56% son mujeres y 44% son hombres.

El Cuestionario de Percepción de Cima Laboral y No Discriminación es diseñado por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social del Gobierno Federal, y el apéndice normativo E de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en materia de igualdad laboral y no discriminación, y está dividido en 10 bloques de aplicación que integran 76 preguntas.

Se obtuvo un puntaje total de 121.99 de los 168 puntos máximos que se pueden obtener, lo que representa una calificación de 72.61; existe una variación de 17.50 puntos menos, respecto al año 2023 debido a que el apartado de Accesibilidad se tuvo una calificación 47.57, lo que indica áreas de oportunidad sobre las instalaciones, el equipo mobiliario, así como la inclusión de las personas con alguna vulnerabilidad. También se obtuvieron puntajes mayores en apartados de reclutamiento y selección, respeto a la diversidad y acoso y hostigamiento; lo que representa mejores esquemas de igualdad, equidad y no discriminación.

Cuadro 5. Resultados por temática del Cuestionario de Percepción de Cima Laboral y No Discriminación

Apartado de Referencia	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	Calificación	Variación anual	
				2023-2024	
1. Reclutamiento y selección	12	10.79	89.92	↓	0.09
2. Formación y capacitación	12	7.44	62.00	↓	6.25
3. Permanencia y Ascenso	18	12.41	68.96	↓	4.35
4. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal	27	17.63	65.29	↓	4.73
5. Clima laboral libre de violencia	42	32.62	77.66	↑	57.89
6. Acoso y Hostigamiento	24	20.26	84.42	↓	2.34
7. Accesibilidad	18	7.14	47.57	↓	5.04
8. Respeto a la diversidad	6	5.24	87.33	↓	2.67
9. Condiciones generales de trabajo	12	8.30	69.15	↓	5.24
TOTAL	168	121.82	72.51	↓	17.41

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de esta consulta permiten tener un parámetro de partida de lo que se percibe al interior de la institución, para definir fortalezas, debilidades y propuestas de mejora que servirán para precisar los objetivos y acciones del Plan, así como un panorama de actualización en algunos rubros administrativos.



Sensibilización sobre la no violencia

El 25 de cada mes se conmemora el Día Naranja con la finalidad de hacer conciencia y promover la erradicación y la violencia contra la mujer. Durante cada mes se realizaron actividades, donde participan los integrantes del Comité, de promoción y sensibilización en la materia que se especifican a continuación.

Enero

El primer 25 del año se invitó a las personas servidoras públicas a reflexionar sobre el valor que promoverían durante el año, se repartieron postales con frases sobre la no violencia y discriminación en la entrada del edificio principal y se invitó a las personas servidoras públicas a publicar en sus redes sociales sobre la promoción del valor.



Marzo

Se recorrió las instalaciones de la Secretaría de Planeación y Finanzas con la finalidad de que el personal promueva esquemas de concientización para prevenir la violencia en los espacios laborales. Además de la elaboración de distintos marcos con frases #Únete y #DíaNaranja en donde el personal se suma a esta acción.



Para las actividades del 8M se trabajó en coordinación con la Unidad de Igualdad Sustantiva para repartir moños color morado y se colocó una pancarta en los checkadores sobre el Día Internacional de la Mujer con el Hashtag #Desmárcatedelestereotipo, campaña internacional de ONU-Mujeres.



Abril

Con la finalidad de que el personal de Secretaría de Planeación y Finanzas conociera a los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y el compromiso que tiene de impulsar y consolidar la Igualdad Laboral, se realizó el corrido en las 6 unidades administrativas que conforman la Dependencia, así

Git
pel
g



como la entrega de separadores de libro con información de protocolos de atención de quejas.



Junio

Se realizó una actividad donde las personas integrantes del Comité y el personal se sumaron identificando situaciones de violencia y determinando, de acuerdo al Violentómetro, en que riesgo se encontraba; esto permite crear conciencia sobre la naturalización de actos de violencia con la pareja o cualquier persona.





Cabe resaltar que, durante la actividad se realizó la entrega de 1 separador con la imagen de un violentómetro el cual contiene la clasificación de las diversas manifestaciones de violencia en pareja

Julio

Se recorrieron las unidades administrativas para la toma de fotografías con utensilios naranjas, en cada área se explicaron las modificaciones a los protocolos y sus diferencias; asimismo se repartieron separadores de libros con los procedimientos de protocolos:

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.
- Protocolo para la prevención, atención de quejas por Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Discriminación de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno de Puebla.



Agosto

Con la finalidad de realizar conciencia sobre los cuidados a terceros y las actividades que se realizan en casa, se llevó a cabo la actividad ¿Qué hace cada quien en el hogar?, donde se presentaban quehaceres domésticos que se realizan en el hogar y cada participante ponía una estrella en la persona que los



realizaba, por ejemplo: adulto mayor sacar la basura, papá recoger el patio, mamá lavar los trastes, entre otros. También se entregaron moños color naranja.



Septiembre

Para las actividades de sensibilización se invitó al personal, pasando a las Unidades Administrativas a sumar esfuerzos por la no violencia y no discriminación, colocando su huella en un cartel alusivo al Día Naranja.





Octubre

Se realizó la colocación de carteles de 4 metros en cada uno de los pisos del edificio central de la Dependencia, que contenían frases sobre la concientización del Día Naranja además se entregaron en las Unidades Administrativas volantes con el objetivo de ese día y porque se viste de naranja.



Noviembre

Durante día 25 de noviembre, se llevó a cabo la realización de carteles por parte del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, con respecto a la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Además, se participaron en los 16 días de activismo coordinados por la Unida de Igualdad Sustantiva de la Dependencia.

ATENCIÓN A QUEJAS

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación actualmente cuenta con 2 procedimientos para la atención de quejas, así como 2 mecanismos de recepción, a través de medios electrónicos al correo electrónico y en la página oficial del Comité; y a través de medios físicos con cualquier integrante del órgano.

De enero a la fecha se han atendido 2 quejas de las cuales una fue procedente y otra no procedente.

Cuadro 6. Reporte de quejas



Folio	CILND-001/2024	CILND-002/2024
Fecha	10 de enero de 2024	06 de junio de 2024
Unidad Administrativa	IRCEP, Oficinas de Tehuacán	Procuraduría Fiscal
Resumen de la queja	La persona quejosa hace de conocimiento que de manera continua y hasta la fecha de la queja su superior jerárquico la ha tratado con discriminación y ha ido en aumento. La persona quejosa ha ingresado una denuncia ante la Fiscalía.	La persona quejosa hace referencia a amenazas de una persona externa a la Dependencia misma que señala fue enviada por una persona de su Unidad Administrativa.
Acciones realizadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se llamó a las partes para versión de los hechos. 2. Se ha notificado al superior jerárquico la presentación de su parte de los hechos. 3. Se integró el expediente con la información de cada parte. 4. Se realizó sesión extraordinaria para determinar recomendaciones. 5. Se informó a las Unidades Administrativas y las partes involucradas sobre la resolución de la queja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizaron las entrevistas por parte del Comité para verificar los hechos 2. El Comité determinó que no fue procedente conforme a sus facultades. 3. Se remitió el directorio a la persona quejosa para su consulta. 4. Se resolvió llevar a cabo un Taller de Trabajo en equipo con personal de la Procuraduría Fiscal como medida preventiva (Evidencias del taller en página del Comité)
Estado de la queja	CONCLUIDA	NO PROCEDENTE

Fuente: Elaboración propia

Para la primera queja se determinó realizar un ciclo de capacitaciones virtual para el personal de las oficinas recaudadoras del IRCEP que se encuentra fuera de la capital. Con ello, se realizaron 4 capacitaciones impartidas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva:

Cuadro 7. Ruta de Formación IRCEP.

Tema	Fecha
<i>Igualdad Laboral y No Discriminación</i>	23/02/2024
<i>Violencia de género y discriminación como un problema de derechos humanos</i>	05/03/2024
<i>Violencia y discriminación contra las mujeres: tipos y modalidades</i>	19/03/2024
<i>Acoso y hostigamiento sexual como una manifestación de la discriminación de género</i>	02/04/2024

Fuente: Elaboración propia



Respecto de la segunda queja, si bien no fue procedente, el Comité determino realizar una capacitación presencial sobre Trabajo en Equipo, donde participaron 23 personas de la Unidad Administrativa donde se suscitó la queja.



Handwritten notes and signatures in blue ink:
Alc
Gel
Jef
is
\$
Q
e



Conclusión

Las acciones llevadas a cabo por parte del CILND han permitido que dentro de la Secretaría de Planeación y Finanzas se promueva una cultura de accesibilidad, inclusión, igualdad y diversidad lo que permite mejorar las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional y un clima laboral óptimo.


El trabajo coordinado con otras instancias o actores ha permitido darle cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, ya que constantemente se promueve la perceptiva de género, la paridad y la concientización sobre las acciones que se realizan al interior de la Dependencia. Esto ha permitido obtener el certificado oro con un puntaje de 87 puntos.

Finalmente, dentro de la Secretaría de Planeación y Finanzas se ha generado mayor compromiso e identidad hacia la organización por parte del personal, con acciones que disminuyen y previene la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, y, por otro lado, mediante la operación del Comité se facilita el tratamiento y solución de problemas en materia de igualdad.

Elabora:


María Isabel Garrido Lastra
Analista Especializado Consultivo A

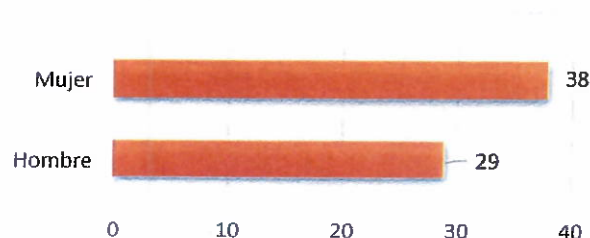
Valida:


Venus Montes Cervantes
Subsecretaria de Planeación
y Coordinadora de Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



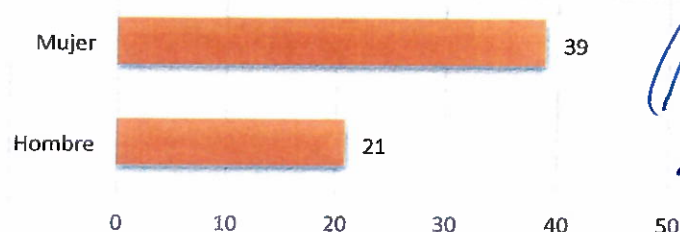
Anexo. Participación de Servidores Públicos en capacitación por sexo

Gráfica A. Uso del lenguaje incluyente y no sexista



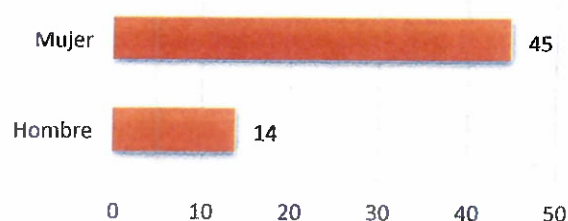
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica B. Guía de socialización para atender a las personas con discapacidad en los centros de trabajo



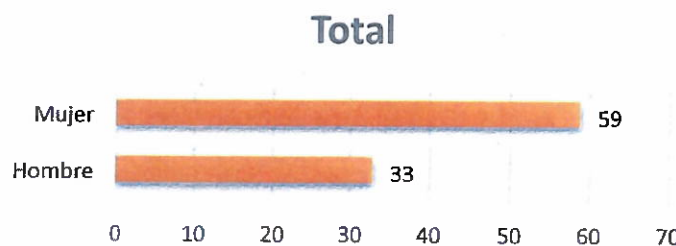
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica C. La Violencia de Género y Discriminación como un problema de Derechos Humanos



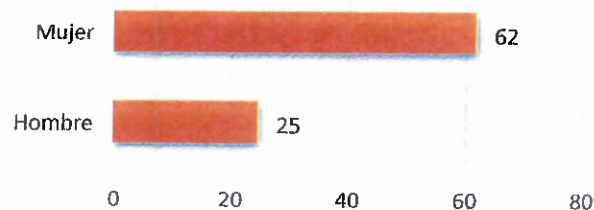
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica D. Introducción a la Lengua de Señas Mexicana (LSM)



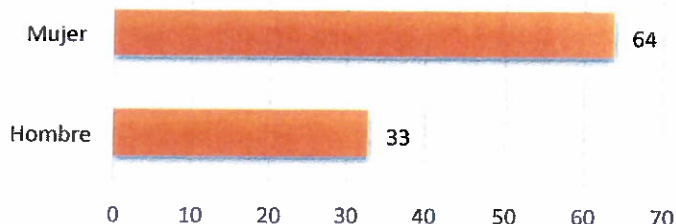
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica E. Derechos Humanos, Estado de Derecho Y Cultura de la Legalidad



Fuente: Elaboración propia.

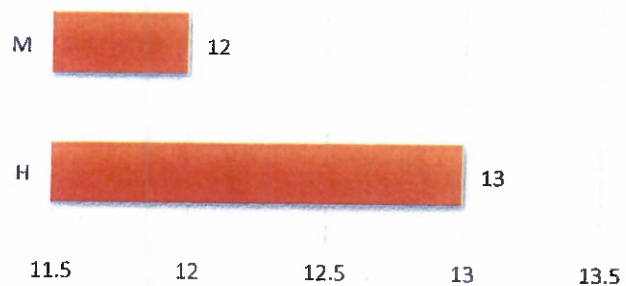
Gráfica F. ¿Cómo institucionalizar la perspectiva de género?



Fuente: Elaboración propia.

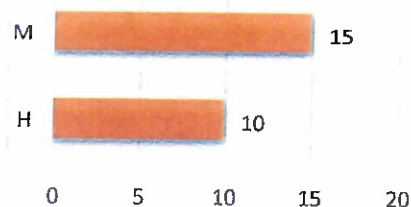


Gráfica G. El ABC de la igualdad y la no discriminación



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica H. Iguales y diferentes: La ciudadanía en los procesos electorales



Fuente: Elaboración propia.

[Handwritten signatures and notes in blue ink]