



Informe de actividades Comité de Igualdad Laboral Y No Discriminación 2023

Índice

Fundamento Legal	3
Introducción	3
Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	4
Actividades de Difusión y Sensibilización	5
- Página del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	5
- Correos Masivos: Campañas de Sensibilización y Concientización.	8
- Carteles o difusión al interior.....	11
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer Página.....	12
Actividades de Capacitación y/o Formación	15
- Ruta de formación por parte de la Secretaría de Igualdad Sustantiva a través del Unidad de Igualdad de Sustantiva (UNIS).....	16
- Ruta de formación del Instituto de Discapacidad del Estado de Puebla.....	16
- Oferta de capacitación por parte del Instituto de Administración Pública (IAP) ..	17
- Oferta de capacitación por parte del Centro de Capacitación y Desarrollo (CAPYDE)	18
- Oferta de capacitación por parte del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).....	18
Actividades de Reactivas o Integrales que promueven el bienestar y de los trabajadores y su familia.....	19
Seguimiento a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.....	23
Conclusión	24
Anexos	25

Fundamento Legal

El presente informe de actividades se elaboró de acuerdo a las funciones establecidas en los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (CILND) de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Puebla, promoviendo en todo momento lo estipulado en 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.

Introducción

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se reconoce 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.

Asimismo, y con el objetivo de impulsar un modelo de equidad de género, se creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que reconoce mediante la certificación que un centro de trabajo cuenta con prácticas de igualdad laboral y no discriminación en beneficio de las y los trabajadores.

Por ello, 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 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 entre la Unidad de Igualdad Sustantiva y el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, han 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.

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.

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

El comité, 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, una Ombudsperson y 8 vocales, adscritos a la Secretaría.

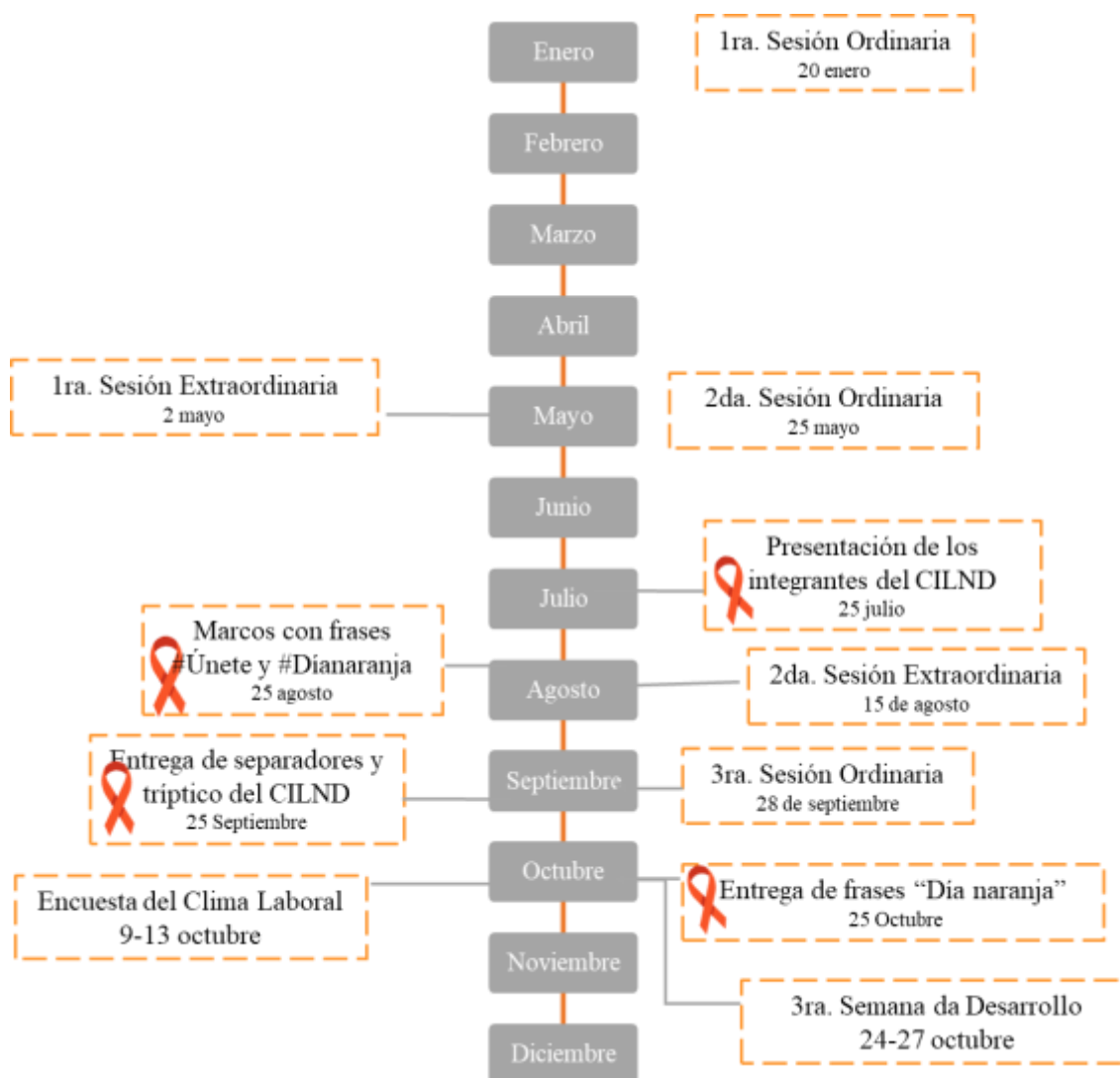
En el 2023 el CILND realizó 3 Sesiones Ordinarias y 2 Extraordinarias; en la Segunda Sesión Ordinaria 2023 el comité aprobó la **Plan de Capacitación** por parte de la Secretaría de Igualdad y Sustantiva para las personas servidoras públicas de esta dependencia y se llevó a cabo la presentación y **toma de protesta de Ombudsperson** y en la Tercera Sesión Ordinaria 2023 aprobó iniciar los trabajos para la actualización del **Protocolo de Atención a Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual o Laboral y Discriminación**.



Por otro lado, se aplicó la **Encuesta de Percepción del Clima Laboral 2023** del 09 al 13 octubre, con el objetivo de conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, así como aquellos aspectos sociales que facilitan o dificultan su desempeño. Por ello, a través de medios oficiales memorándums-circular y correo electrónico se hizo de conocimiento y se invitó a todas las personas servidoras públicas a que realizaran dicha encuesta, logrando emitir un reporte de resultados.

De acuerdo al Plan de Trabajo Institucional, se trabaja en los esquemas de difusión y seguimiento para fortalecer una cultura de no discriminación hacia las personas, y no violencia hacia las mujeres. Parte de los esquemas de seguimiento que consisten en dar mayor conocimiento al personal sobre el Comité e involucrar de manera más activa a las y los integrantes en las actividades que se realizan de manera mensual.

A continuación, se describen las acciones realizadas durante este año:



Actividades de Difusión y Sensibilización

- Página del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

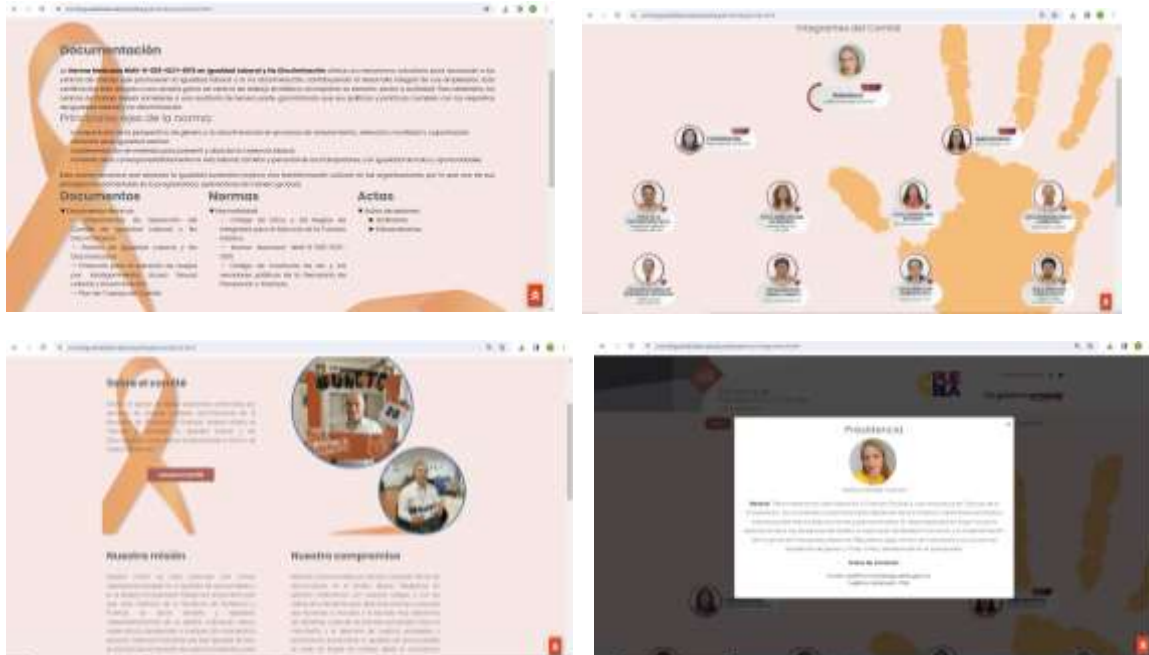
Se cuenta con la página oficial del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (CILND), esta tuvo un rediseño y adecuación a fin de hacerlo más atractiva y poner a disposición contenido de calidad y útil, en los meses de agosto y septiembre se verificó la información y se concluyó su diseño con un nuevo dominio. Se integra por 6 apartados; Sobre el Comité, Recursos (Infografías y fotos), Documentación (Normas y Actas Sesión del comité), Integrantes (Organigrama), Eventos y Contacto.

Liga de acceso a la página del CILND:

<https://comiteigualdadlaboralspf.puebla.gob.mx/index.html>



En el apartado de documentación se integra toda la información normativa y administrativa que rige y bajo la cual se sustenta el comité. Para el apartado de Conoce del Comité contiene información en relación a sus integrantes, valores, principios y la visión del mismo. También, por cada integrante se cuenta con información respecto del perfil, su correo de contacto y su extensión por si requieren asesoría o acercamiento.



De esta manera se encuentra toda la información relacionada con el Comité, para el caso del apartado de recursos se cuenta con información en relación a infografías y galería de fotos sobre los eventos y actividades que se realizan en corresponsabilidad con la familia; se encuentran infografías en temas de:

1. Día Internacional de Mujer
2. Día Internacional de Mujer 8 de marzo
3. Día Internacional de Mujer
4. Protocolo para la atención de quejas por hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación
5. ¿Sabías que...? Brecha de género.
6. ¿Sabías que...? Igualdad Laboral
7. ¿Por qué nos vestimos de color naranja?
8. Conoce la Ley Olimpia
9. La diversidad nos enriquece
10. Día Internacional de No violencia
11. ¿Quién es el OMBUDSSPERSON?
12. Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación
13. Política de Igualdad Laboral y no Discriminación

Cada infografía es difundida a través de correos institucionales al personal de la Dependencia, sin embargo, esta página es abierta al público en general.





Las infografías se van diseñando y difundiendo con respecto a temas de interés del Comité con la finalidad de hacer más amigable y visual la información.

Además, se cuenta con un Blog en donde se hace la divulgación de noticias más relevantes en relación al papel de la mujer, la perspectiva de género, la desigualdad laboral, metodología con perspectiva de género y la licencia de paternidad.



- Correos Masivos: Campañas de Sensibilización y Concientización.

Una de las maneras más efectivas para tener certeza sobre la entrega de información al personal es a través de las tecnologías de la información, las cuáles son utilizadas por todo el personal de la Dependencia, dado que al momento de su contratación se otorga una cuenta de correo institucional; asimismo se les comparte información de interés general a través de este, de las diferentes actividades, acciones, eventos que se llevan a cabo para mejorar las condiciones laborales, entre otros.

Cuadro 1. Correos masivos por temática, 2023

Rubro	Tema	Total Correos
CILND	Cursos por parte de INDEP	3
	Política de Igualdad y No Discriminación	5
	Organigrama del CILND	1
	Presentación del Ombudsperson	1
	Protocolo de atención	1
	Encuesta del Clima Laboral	1
	Comité de Transparencia y la UNIS	5
Salud	Campaña de afiliación al I.S.S.S.T.P	3
	Jornada de Atención Medica	5
	Lentes gratuitos	2
	Aplicación de vacunas	4
Cultura	Expo-Puebla	7
	Descuentos	3
	Agenda cultura por mes	5
Profesionalización	Cursos de herramientas Digitales	25
Donación	Carrera de Donación de Órganos	2
	Cada tapita suma	1
Semana del Desarrollo Sostenible	Mercado solidario	3
	Reciclato	3
	Donación de artículos para mujeres que se encuentran maternando	3
Total		83

Fuente: Elaboración propia.

Con la difusión, se ha logrado compartir la información a 1,628 cuentas de correo, no sólo del personal que labora en el edificio sino de todo el personal al interior del estado; que corresponden a igual número de personas servidoras públicas

Cada correo cuenta con un mensaje en función de la no violencia o discriminación, corresponsabilidad con la vida familiar y laboral, y profesionalización sobre el tema de interés.



- Carteles o difusión al interior

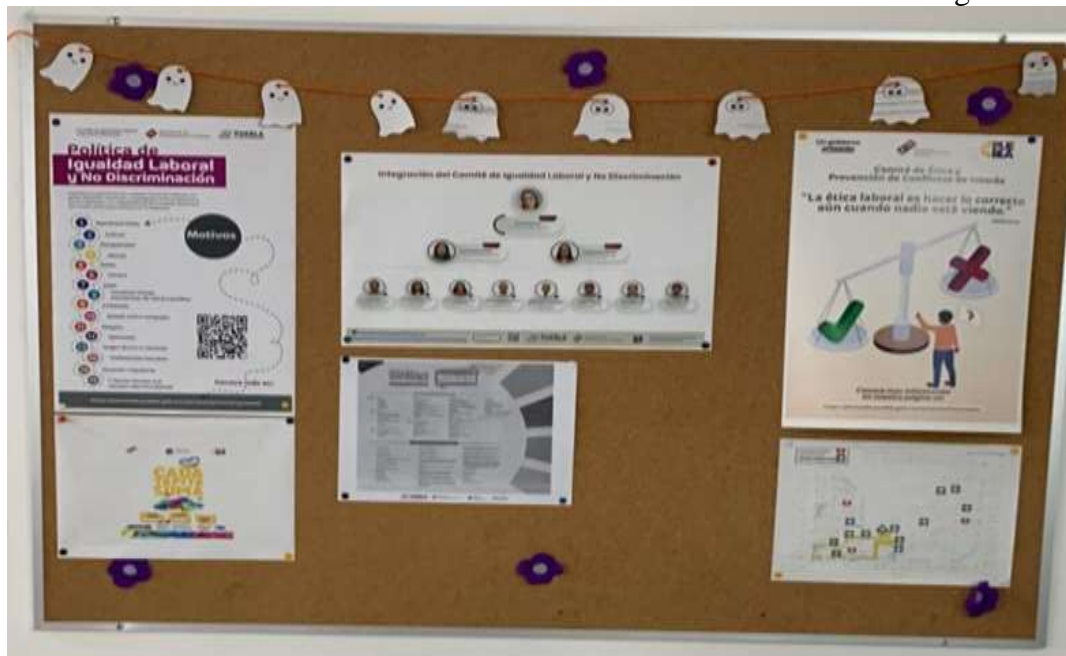
A través del Memorándum No. SSP-CILND-023/2023 se solicitó el apoyo a los integrantes del CILND para que en el interior de sus oficinas se colocará en lugares estratégicos, el cartel de la integración del CILND y la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, esto como parte de las acciones que tienen el propósito de hacer del conocimiento al personal; la importancia y el fortalecimiento de una cultura y concientización sobre la igualdad laboral y no discriminación en nuestro centro de trabajo.



Subsecretaría de Planeación



Subsecretaría de Ingresos



Dirección General Jurídica

- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer Página

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. El trabajo de coordinado entre la UNIS y el CILND durante los meses de octubre 2022 a junio del 2023, se difundió e invito a participar a las diversas actividades como:



Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

¡PARTICIPA CON NOSOTROS!

Te exhortamos a que este viernes 25 de noviembre, portes una prenda color **naranja** y te unas a la dinámica tomándote una foto en pro de la **"NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS"**.

Lugar:
Planta Baja, frente al Lobby en las instalaciones que ocupa la Secretaría de Planeación y Finanzas, a partir de las 10:00 a.m.

25N

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

¡PARTICIPA CON NOSOTROS!

Te exhortamos a que este viernes 25 de noviembre, portes una prenda color **naranja** y te unas a la dinámica tomándote una foto en pro de la **"NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS"**.

Lugar:
Planta Baja, frente al Lobby en las instalaciones que ocupa la Secretaría de Planeación y Finanzas, a partir de las 10:00 a.m.

25N

25 de julio de 2023

Con la finalidad de que todo el personal de Secretaría de Planeación y Finanzas conociera a los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, y el compromiso que se tiene en impulsar y consolidar la Igualdad Laboral y No Discriminación como valores fundamentales al interior de nuestra institución se realizó el corrido en las 6 unidades administrativas que conforman la dependencia.



25 de agosto de 2023

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 sumó a esta acción.



25 de septiembre de 2023

Durante la entrada del personal a la instalación de la Secretaría de Planeación y Finanzas, se realizó la entrega de 5 separadores en temas:

- **La diversidad nos enriquece**, que integra información sobre la importancia de la empatía y el respecto a la diversidad sexual.
- **¿Por qué vestimos de color naranja?** Que especifica información sobre el día naranja para mayor conciencia sobre el día.
- **Conoce la Ley Olimpia** que integra información sobre las nuevas disposiciones de violencia digital.
- **Protocolo para la atención de quejas por Hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación** que contiene información sobre el proceso que deben de seguir las personas por si requieren levantar una queja.
- **Violentómetro** que es un material gráfico y didáctico que contiene una clasificación de las diversas manifestaciones de violencia en la pareja

También se entregó un Tríptico en relación al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para mayor difusión sobre la existencia y las actividades que realiza el comité.



25 de octubre de 2023

Durante la entrada del personal a las instalaciones de la Secretaría de Planeación y Finanzas, se realizó la entrega de diversas frases a favor de la igualdad en el ámbito personal y de relación de pareja.



Dado que el edificio donde se labora existen dos Dependencias, en coordinación con la Secretaría de Administración se realizó el curso denominado " Día Naranja" la "Presencia de las Mujeres en las Redes Sociales" a través de google meet.



Actividades de Capacitación y/o Formación

El compromiso coordinado de todas las Unidades Administrativas de esta Dependencias desde el mes de junio a la fecha se desarrolló una ruta de formación con la Secretaría de Igualdad Sustantiva (SIS) y el Instituto de Discapacidad para el Estado de Puebla (INDEP) en materia de igualdad laboral y no discriminación, con la finalidad de fortalecer las habilidad y herramientas que tiene el personal de esta Dependencia sobre la planeación, el ciclo presupuestal y los métodos de evaluación desde la perspectiva de género, herramientas y proceso que se utilizan de manera cotidiana.

- **Ruta de formación por parte de la Secretaría de Igualdad Sustantiva (SIS)**

La SIS cuenta con el Catálogo de actividades formativas con perspectivas de género y enfoque derechos humanos, en donde se seleccionaron los 10 temas de interés del personal que labora en las Secretaría de Planeación y Finanzas, logrando involucrar a 481 servidores públicos; 365 mujeres y 187 hombres, destacando la capacitación “Presupuesto Públicos con Perspectiva de Género” tuvo mayor audiencia con un total de 81 personas servidoras públicas.

Cuadro 2. Capacitaciones brindadas a Personas Servidoras Públicas

Capacitación	Fecha del curso	Total de personas que asistieron al curso	Hombres	Mujeres
El ciclo de las políticas públicas con perspectiva de género	8 de junio	71	21	50
Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género	19 de junio	81	26	55
Interseccionalidad y no Discriminación	37 de junio	55	18	37
Inducción a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación	07 de julio	65	23	42
La importancia de los Derechos Humanos y las Mujeres	27 de julio	61	21	40
¿Para qué la perspectiva de género en la Administración Pública?	13 de julio	60	21	39
¿Qué sí es el feminismo?	31 de agosto	40	11	29
Acoso y Hostigamiento Laboral	11 de agosto	40	17	23
Planear para la vida con perspectiva de género	28 de septiembre	40	15	25
Borrado los mitos del amor romántico	14 de septiembre	39	14	25
Total		552	187	365

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 el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder en todos los ámbitos: laborales, económicos, políticos y sociales.

- **Ruta de formación del Instituto de Discapacidad del Estado de Puebla (INDEP)**

La INDEP tiene el objetivo de sentar las bases teóricas y prácticas con perspectiva de discapacidad, Derechos Humanos y la 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 las personas que presentan alguna discapacidad, principalmente en los centros de trabajo; logrando involucrar a 127 servidores públicos; 81 mujeres y 46 hombres.

Cuadro 3. Capacitaciones brindadas a Personas Servidoras Públicas por parte del INDEP

Capacitación	Fecha del curso	Total, de personas que asistieron al curso	Hombres	Mujeres
Discriminación y discapacidad	03 de abril	50	15	35
Guía de socialización para la atención a personas con discapacidad en el centro de trabajo	14 de abril	77	31	46
Total		127	46	81

Fuente: Elaboración propia

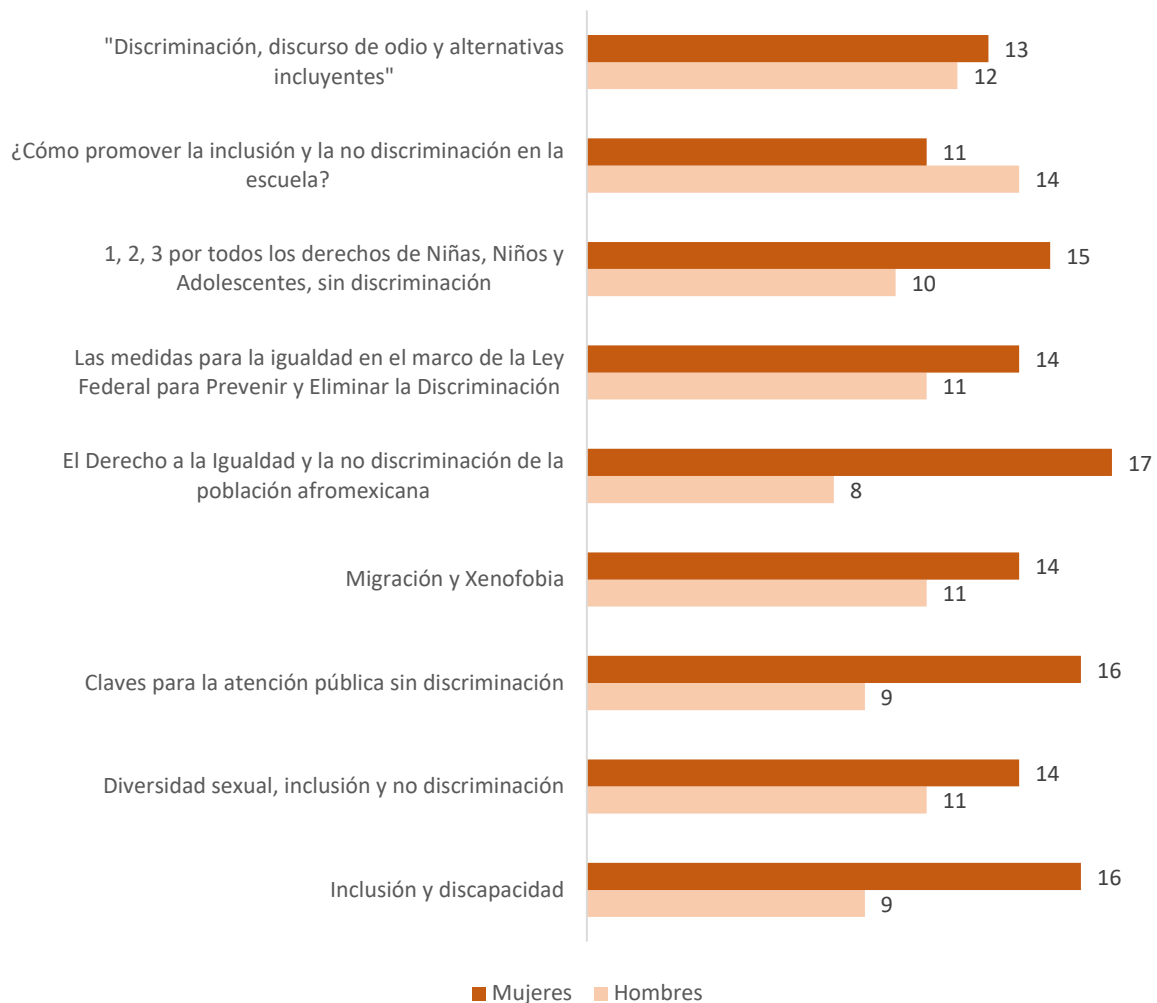
- Oferta de capacitación por parte del Instituto de Administración Pública (IAP)

El IAP durante el 2023 presentó la oferta de cursos y conferencias para los servidores públicos durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, a través de estos cursos busca promover la formación y actualización de conocimientos para el desempeño profesional, en educación, cultura, la transversalidad en la perspectiva de género, la inclusión y del ámbito laboral, destinado 111 conferencias o cursos directamente relacionados con la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Es preciso mencionar que, los cursos se hacen extensivos a todo el personal de la dependencia los primeros días de cada mes mediante correo electrónico, asimismo, se brindan las facilidades para la asistencia de manera presencial.



Los cursos promovidos el CONAPRED tienen el objetivo de informar y sensibilizar al personal de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, así como integrantes de la sociedad civil y población en general en materia del Derecho a la igualdad y no discriminación para identificar, prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias que puedan ocurrir en su entorno laboral, social y familiar. Los 9 cursos lograron involucrar a 225 personas servidoras públicas; 130 mujeres y 95 hombres.

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

Fuente: Elaboración propia

Es de destacar que, la invitación a los cursos que envía el CONAPRED de manera oficial a través un Oficio, se comparte a todo el personal de la dependencia, con la finalidad de que asista el personal interesado en el curso.

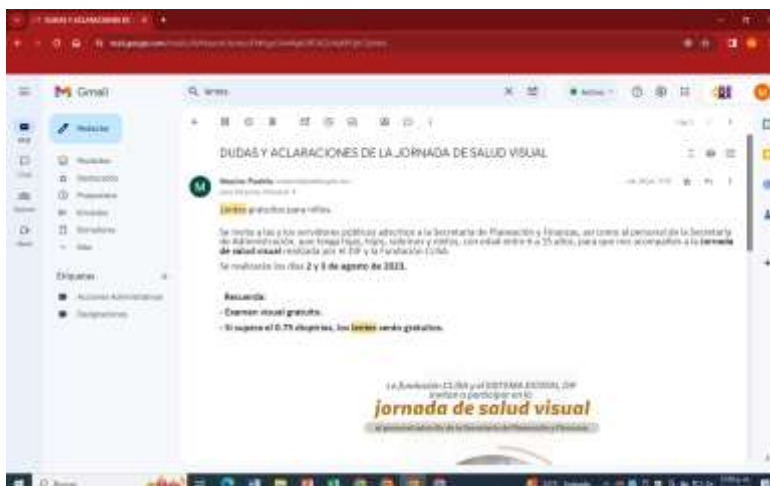
Actividades de Reactivas o Integrales que promueven el bienestar y de los trabajadores y su familia

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 en un horario de 09:00 a 13:00 horas; una vez al mes en las instalaciones de la dependencia.

Los servicios que se realizarán 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

De igual manera se llevó a cabo la **Jornada de salud visual** realizada por el DIF y la Fundación CLISA, poniendo a su alcance el examen visual gratuito permitiendo detectar problemas visuales y su corrección oportuna mediante la donación de 100 anteojos; para las personas servidoras públicas adscritos a la Secretaría de Planeación y Finanzas, así como al personal de la Secretaría de Administración, que tenga hijas, hijos, sobrinos y nietos, con edad entre 6 a 15 años,



Por otro lado, durante la Edición 2023 de la **Semana del Desarrollo Sostenible** Puebla, se realizaron distintas acciones que generaron espacios de diálogo y dinamismo en relación a la contribución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre la Secretaría de Medio Ambiente; Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial; la Secretaría de Trabajo; la Secretaría de Seguridad Pública; la Secretaría de Igualdad Sustantiva; la Secretaría de Educación; la Secretaría de Cultura; la Secretaría de Administración; el Sistema de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Puebla; y la Agencia de Energía del Estado de Puebla, dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y actores estratégicos, en donde se invitó a participar al personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas, así como sus familias con la finalidad de sumarse a:

- Campaña de Donación para apoyar a mujeres privadas de su libertad que se encuentra maternando.

Del 02 al 08 de octubre, se realizó la colecta de artículos: pañales, cobijas, toallas húmedas, productos de higiene personal y para uso durante la lactancia, y ropa nueva o usada para niñas y niños de 0 a 6 años. Logrando llegar al Centro Penitenciario de Ciudad Serdán y al Centro Penitenciario de San Pedro Cholula en beneficio de mujeres y niñas, niños que habitan estos Centros Penitenciarios.



- Concurso de maquetas reciclando para el futuro

Actividad dirigida a niñas y niños que se encuentran cursando la educación primaria, con el objetivo que desde la niñez conozcan y vinculen sus acciones a la Agenda 2030, en esta edición se contó con la participación de 7 pequeños; 3 niñas y 4 niños finalistas para la exposición; uno por cada escuela participantes pertenecientes al sector 11, en donde a partir de la elaboración de maquetas expresaron el interés y preocupación en temas de sobrepoblación, la vida submarina y salud mental, por otro lado, presentaron alternativas para el cuidado del medio ambiente como el recolector pluvial doméstico, energía asequible y no contaminante y ciudades y comunidades sostenibles.



- **Reciclatón**

El 25 de octubre se llevó a cabo el evento Reciclatón en las instalaciones de la Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial, y en coordinación con la empresa de Reciclajes Talismán, se puso a la disposición de las y los poblanos el espacio para ir a dejar aquellos artículos que no pueden ser desechados de manera convencional, a través de acción, se buscó fomentar la recolección y donación de productos que puedan ser sometidos a procesos de reciclado; y con ello, promover en la sociedad la cultura del reciclaje.



- **Mercadito Solidario Productos y Artesanías Poblanas**

El 27 de octubre se realizó el evento en la explanada de la Secretaría de Planeación y Finanzas y de la Secretaría de Administración en un horario de 9:00 a 16:30 horas, con la finalidad promover e impulsar el desarrollo económico de Puebla y conocer el trabajo de más de 40 personas productoras y artesanas de Puebla, a este evento asistió personal de ambas dependencias y se hizo extensiva la invitación a sus familias.

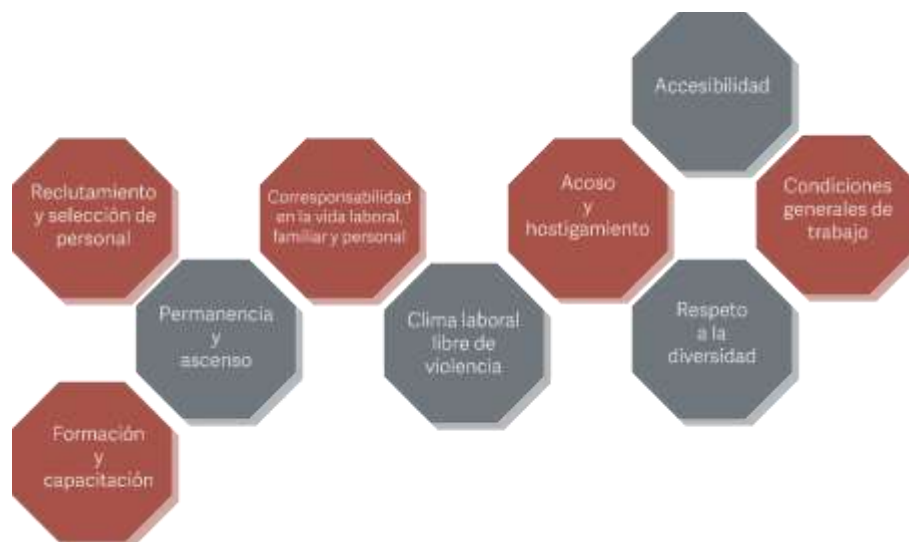


Seguimiento a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Para identificar la situación actual en la Secretaría de Planeación y Finanzas, se implementó Encuesta de Clima Laboral y No Discriminación, de consulta anónima y vía electrónica; abordando temas como: reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, permanencia y ascenso, corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, clima laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento, accesibilidad, respeto a la diversidad y condiciones generales de trabajo; temas directamente relacionados con la igualdad sustantiva. Del total de la plantilla de la Dependencia se tuvo una participación de mil 658 personas de las cuáles 56% son mujeres y 44% son hombres

Los diez apartados del Cuestionario integran 76 preguntas que tienen por objetivo conocer la percepción que tienen las personas que laboran en la Dependencia sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

Esquema 1. Temática en las mesas de reflexión 2023



Fuente: Secretaría de Planeación y Finanzas, Encuesta de Clima Laboral y No Discriminación, octubre de 2023.

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.

Conclusión

Las acciones llevadas a cabo por parte del CILND han permitido que dentro de la institución pública 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 las dependencias y entidades ha permitido darle cumplimiento a la NMX-R-025-SCFI-2015, ya que constantemente se promueve la perspectiva de género en distintos enfoques como la planeación y presupuestación de actividades, así como al momento de los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.

Finalmente, dentro de la Secretaria de Planeación y Finanzas como centro de trabajo ha generado mayor compromiso e identidad hacia la organización por parte de las y los servidores públicos, con acciones que disminuyen y previene la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, y, por otro lado, mediante la operación del Comité cuentan con la unidad que facilita el tratamiento y solución de problemas en materia de igualdad.

Elabora:

**Diana Laura Arellano
Vázquez**
Analista

Revisa:

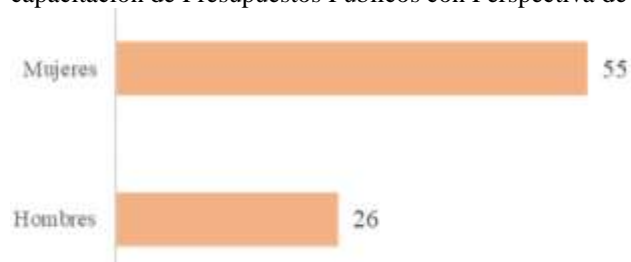
**María Isabel Garrido
Lastra**
Analista Especializado
Consultivo A

Valida:

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

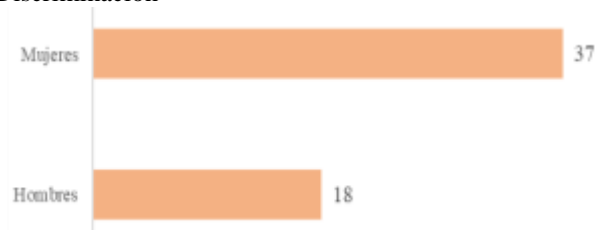
Anexos

Gráfica 2. Participación de Servidores públicos por sexo en la capacitación de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género



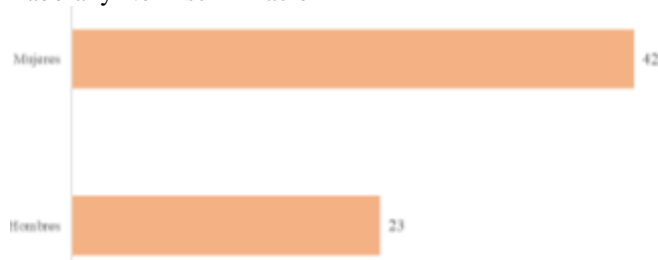
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Participación de Servidores públicos por sexo en la capacitación de Interseccionalidad y no Discriminación



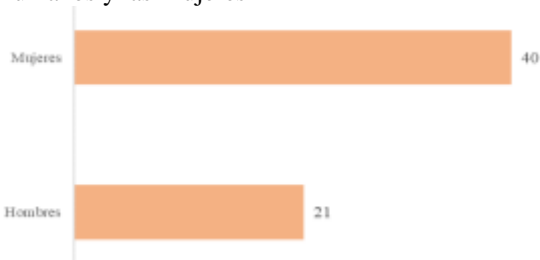
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Participación de Servidores públicos por sexo en la capacitación de Inducción a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación



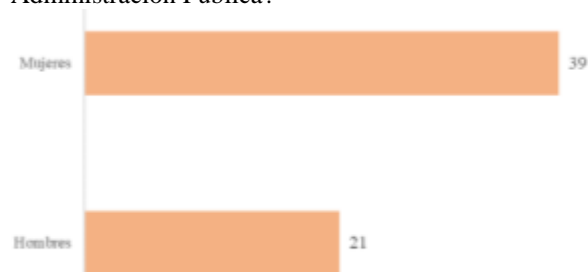
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Participación de Servidores públicos por sexo en la capacitación de La importancia de los Derechos Humanos y las Mujeres



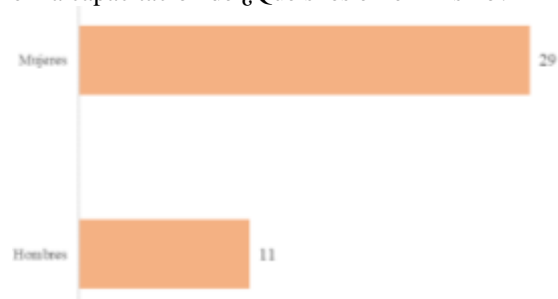
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Participación de Servidores públicos por sexo en la capacitación de ¿Para qué la perspectiva de género en la Administración Pública?



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 7. Participación de Servidores públicos por sexo en la capacitación de ¿Qué sí es el feminismo?



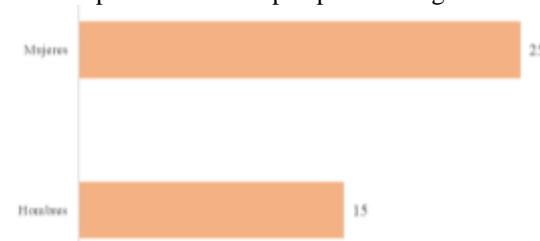
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8. Participación de Servidores públicos por sexo Acoso y Hostigamiento Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9. Participación de Servidores públicos por sexo Planear para la vida con perspectiva de género



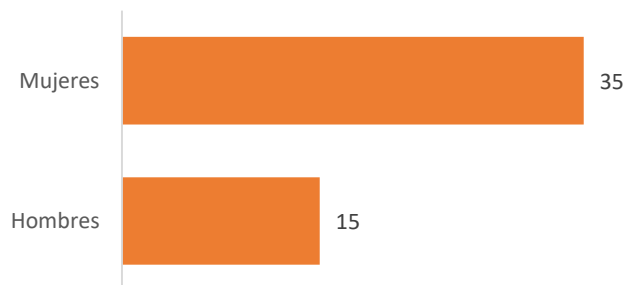
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 10. Participación de Servidores públicos por sexo Borrado los mitos del amor romántico



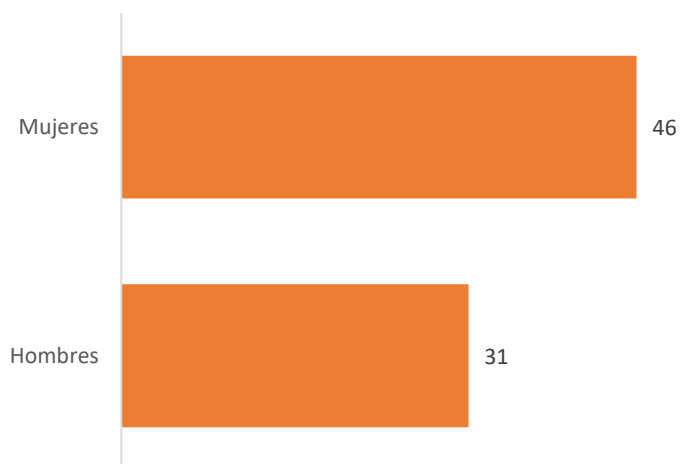
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 11. Discriminación y discapacidad por sexo Borrado los mitos del amor romántico



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 12. Guía de socialización para la atención a personas con discapacidad en el centro de trabajo por sexo Borrado los mitos del amor romántico



Fuente: Elaboración propia