



**INSTITUTO  
ESTATAL DE  
EDUCACIÓN  
PARA ADULTOS**

# Plan Anual de Trabajo 2024

Unidad de Igualdad Sustantiva y no  
Discriminación

X

## Índice

No.	Título	Página
	Índice	2
I	Presentación	3
II	Visión	
III	Marco normativo	
IV	Alineación	
V	Diagnóstico	
VI	Objetivo	
VII	Temática del Plan	
VIII	Indicadores con Perspectiva de Género	
IX	Evaluación y Seguimiento	
X	Referencias	
XI	Anexos	

X

## **I. Presentación**

La Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS) es un órgano técnico-operativo de carácter estratégico al interior del Instituto Estatal de Educación para Adultos Puebla (IEEA). Su función es consolidar el proceso de institucionalización de la igualdad sustantiva y la no discriminación mediante la transversalización de la perspectiva de género. También contribuye a implementar buenas prácticas que aseguren una participación ciudadana igualitaria y sin discriminación.

Para el Instituto Estatal de Educación para Adultos (IEEA), es de suma importancia que el personal trabaje en fortalecer sus objetivos y sus metas laborales, mismas que impactan y fortalecen su calidad de vida y la de sus familias.

La Dirección General establece su compromiso formal para el cumplimiento del presente plan anual de trabajo, aplicable a todo el personal que labora en este centro de trabajo sin importar el tipo de contratación.

Este plan tiene como objetivo promover una cultura de Igualdad Laboral y No discriminación en el Instituto Estatal de Educación para Adultos y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona. Así mismo, se impulsa el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, que coadyuve a promover la igualdad entre las personas que laboran en el IEEA, así como con los usuarios beneficiarios de los servicios.

Finalmente, es importante, para efectos de esta planeación, la alineación con el Acuerdo por el que se expiden los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, documento que marca las líneas de acción que deberán de implementarse en cada Dependencia y Entidad para impulsar una cultura institucional en el marco de los derechos humanos y la igualdad de género.

## **II. Visión**

El Instituto Estatal de Educación para adulto del estado de puebla por medio de la Unidad de Igualdad Sustantiva busca crear estrategias para que en corto, mediano y largo plazo promueva la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, que coadyuve a la no discriminación y a la no violencia entre géneros, entre otros temas que garanticen el desarrollo integral de las personas y el pleno ejercicio de sus derechos y oportunidades, a efecto de instrumentar , coordinar, así como supervisar la ejecución y el cumplimiento

de los programas municipales , estatales ,federales y mecanismos de cooperación internacional, en materia de igualdad sustantiva con un enfoque de derechos humanos con transversalidad con perspectiva de género , eliminando así toda forma de discriminación hacia las mujeres y los hombres que forman parte del mismo

## **II. Marco normativo**

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

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

El artículo 8º de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, establece que el Gobierno del Estado es el encargado de elaborar y conducir la Política Estatal en materia de igualdad en el ámbito económico, político, social y cultural en el contexto de la Entidad Federativa.

Por otra parte, el Gobierno del Estado en su Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, establece un eje especial denominado "Gobierno Democrático, Innovador y Transparente", cuyo objetivo es contribuir a un gobierno abierto que garantice el combate a la corrupción y la eficiencia en la gestión gubernamental, con perspectiva de género e interseccionalidad. El enfoque *Transversal de Igualdad Sustantiva* de este eje prioriza transversalizar la perspectiva de género e interseccionalidad para disminuir las brechas de desigualdad.

Dentro del Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres se considera en su temática, como transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, cuyo objetivo es fortalecer la perspectiva de género en las acciones de gobierno; así como, su institucionalización en la cultura organizacional en la Administración Pública Estatal.

**II. a. MARCO JURÍDICO**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

Constitución Política Del Estado Libre y Soberano de Puebla.

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

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Decreto del H. Congreso del Estado por el que crea el Instituto Estatal de Educación para Adultos.

Acuerdo de la H. Junta de Gobierno del Instituto Estatal de Educación para Adultos que expide el Reglamento Interior del Instituto Estatal de Educación para Adultos.

CUADRO I. UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA	ÁREA ADMINISTRATIVA
Vocal de Igualdad de Oportunidades y Capacitación.	Dirección de Administración y Finanzas
Vocal de Lenguaje Incluyente y Prevención de la Discriminación y la Violencia.	Dirección de Servicios Educativos.
Vocal Evaluación, Seguimiento y Mejora Continua.	Dirección General /Secretaría Técnica.
Ombudsperson	Dirección de Fortalecimiento Operativo



## **V. Alineación**

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

En el ámbito internacional es de suma importancia considerar la contribución a la agenda 2030, de manera particular la contribución al objetivo 5 de los objetivos de desarrollo sostenible: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

De igual manera, se debe contemplar el plan estatal de desarrollo 2019-2024 y el plan nacional de igualdad (PROIGUALDAD) 2020-2024 con los instrumentemos de planeación estratégica de alcance nacional para lograr un país más próspero, justo e incluyente para todas y todos.

Así mismo, se atiende a lo dispuesto en el plan nacional de desarrollo 2019-2024 y el programa estatal de igualdad entre mujeres y hombre 2020-2024, así como, 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; que son los documentos donde se determinan las estrategias con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género, resaltar la importancia del uso del lenguaje incluyente para cambiar la realidad y alcanzar una unidad de igualdad sustantiva al interior de la Administración Pública Estatal.

## **VI. Diagnóstico**

El diagnóstico en materia de igualdad sustantiva contiene los resultados del informe obtenido tras la realización de un diagnóstico interno en el cual se plasman de manera clara y de fácil lectura la situación de mujeres y hombres respecto a la igualdad de género, así como la percepción del personal sobre las acciones en materia de igualdad sustantiva dentro del Instituto Estatal de Educación Para Adultos del Estado de Puebla.

Por lo tanto, este diagnóstico ha permitido identificar aquellas áreas de oportunidad en prácticas o políticas institucionales, para estar en condiciones de coordinar acciones afirmativas que permitan fortalecer la misión y visión del IEEA y fomentar un mejor ambiente laboral en todas sus áreas.

Para su elaboración se recolecto información mediante la metodología cuantitativa de las características generales de la estructura del IEEA, esto con el fin de conocer el impacto que se ha tenido sobre la materia de igualdad sustantiva.

En el Instituto Estatal de Educación para Adultos del Estado de Puebla se aplicó el diagnóstico en materia de Igualdad Sustantiva a través de un Google forms en el periodo comprendido del día 20 al día 22 de marzo del presente año. Sin embargo, de la plantilla total de 90 mujeres y 70 hombres, solo la respondieron 57 mujeres y 18 hombres; se obtuvieron los siguientes resultados. (Anexo 1).

RESULTADOS		
TEMA		% DE CUMPLIMIENTO
1	IGUALDAD SUSTANTIVA	76.50%
2	UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA	24.60%
3	DESARROLLO PROFESIONAL	30.77%
4	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y COMPENSACIONES	68.16%
5	VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	15.54%
6	SALUD Y BIENESTAR	53.80%
7	RESPONSABILIDAD SOCIAL	23.33%
8	PREVENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	9.66%
9	EVALUACIÓN E INDICADORES	11.25%
TOTAL		

Tabla 1. Resultados- Diagnóstico.

Derivado de lo anterior, las personas integrantes de la Unidad de Igualdad Sustantiva el día veinticinco de marzo 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 las estadísticas arrojadas con los resultados. **Anexo 2**

Por lo anterior cabe hacer mención que, derivado de los resultados del cuestionario, se determina que existe un valor de intervalo de 200 a 1,200 puntos, toda vez que cada uno de los reactivos tiene un puntaje designado, entendiéndose que, de 92 cuestionarios aplicados, dan como resultado el 71% de respuesta por parte del personal del instituto, este cuestionario cuenta de 71 reactivos que dan un total de 1,200 puntos, obteniendo un total promedio general de 461,07 a 1,080 puntos.

Luego entonces, es menester precisar que de la aplicación del cuestionario se determinó que, de 92 personas, 55 se encuentran en el valor medio, lo cual refiere que, de los reactivos aplicados, su puntuación se encuentra entre el valor medio de 472 a 1,080 puntos.



### **III. Objetivo**

Es promover una cultura de Igualdad Laboral y No discriminación en el Instituto Estatal de Educación para Adultos y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona. Así mismo, se impulsa el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, que coadyuve a promover la igualdad entre las personas que laboran en el IEEA, 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, a través de acciones que basadas en la conexión interinstitucional y en una gestión participativa e incluyente, coadyuven al logro de la igualdad sustantiva.

### **IV. Temática del Plan.**

Derivado del diagnóstico realizado y teniendo en cuenta el objetivo general, serán atendidas en este plan las siguientes temáticas:

- Política en materia de Igualdad Sustantiva
- Reclutamiento y selección de personal
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación continua
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Salud laboral
- Prevención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual
- Sensibilización y cultura
- Comunicación y difusión

A continuación, se describen los objetivos y principales líneas de acción de cada uno de los temas.

#### **Objetivo Especifico:**

Se establecerán y desarrollarán políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como impulsar y fomentar las medidas para conseguir la igualdad real al interior del organismo mediante la Unidad de Igualdad Sustantiva, así mismo se buscará la capacitación constante de todas y todos los servidores públicos del Instituto sobre temas de igualdad sustantiva, perspectiva de género, cultura organizacional y demás relativos a la materia, mismas que se realizaran de manera presencial o en línea, dentro del horario laboral, llevando un control por asistencia desagregado por sexo y realizando evaluaciones diagnósticas del impacto de cada una de las capacitaciones.

### **Líneas de Acción:**

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

1. aplicar evaluación de clima laboral, no discriminación y violencia al interior del organismo.
2. recibir y atender las quejas sobre discriminación o violencia al interior del Instituto, garantizando la confidencialidad de la personalidad del quejoso o quejosa, mediante el Comité de igual laboral y no discriminación quien es el facultado para ello.
3. capacitar al personal en los siguientes temas, sin ser limitativos:
  - Micromachismos
  - Acoso/hostigamiento laboral
  - Violencia de género
  - Derechos Humanos
  - Responsabilidad Social
4. cumplir con la NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: identificación, análisis y prevención", mediante actividades que permitan capacitar y concientizar al personal.

**Objetivo 2.** Promover la igualdad Laboral, y el empoderamiento de las mujeres.

1. coordinar con las áreas encargadas de la planificación y organización del personal para dar seguimiento al Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad que logra generar una paridad en la plantilla a través de la contratación sin discriminación.
2. promover oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres dentro del Instituto.
3. proporcionar artículos de cuidado e higiene íntima femenina (otorgar incapacidad por endometriosis diagnosticada).
4. promover y verificar que todos los documentos emitidos por el Instituto cuenten con lenguaje inclusivo y no sexista.
5. reforzar la implementación y manejo del lenguaje incluyente que se propone en la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla, misma que se envió en el mes de abril de 2023 vía correo electrónico a todas las áreas del Instituto.
6. realizar una campaña en conmemoración por el "Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres" el día 25 de noviembre de cada año.

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

1. realizar un diagnóstico y/o encuesta en materia de igualdad sustantiva, clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación en el Instituto.
2. generar un protocolo para dar flexibilidad de honorarios para las y los servidores públicos del Instituto que lo requieran.
3. promover los objetivos de la UnIS por los medios de comunicación internos y de fácil acceso para las y los servidores públicos del Instituto, así como en las redes sociales Institucionales.
4. participar en las capacitaciones de la secretaria de Igualdad Sustantiva, así como en la de las demás entidades y organizaciones competentes sobre temas de igualdad sustantiva.
5. Capacitar a las y los servidores públicos del Instituto en los siguientes temas, sin ser limitativos:
  - paternidad responsable
  - igualdad de género
  - perspectiva de género en la administración pública
  - hostigamiento y acoso sexual en el trabajo
  - igualdad sustantiva desde la perspectiva LGBTTIQLA

### **VIII. Indicadores con Perspectiva de Género**

Mediante acciones conducentes y medibles, los **14 indicadores** buscarán evaluar las condiciones relacionadas a los objetivos anteriormente planteados.

Temática 1. Política en materia de Igualdad Sustantiva

**Indicador Número Uno:** Número de reuniones, pláticas o documentos informativos de Igualdad Sustantiva.

Descripción: Reuniones con las personas servidoras públicas realizadas por los integrantes de la UnIS explicando y dando a conocer la Igualdad Sustantiva con la finalidad de hacer conciencia de esta en las mismas.

Línea Base 2023: 0    Meta 2023: 2    Meta 2024: 4 Frecuencia de medición:  
Trimestral

**Indicador Número Dos:** Número de encuestas realizadas de conocimiento de la Igualdad Sustantiva y percepción de las UnIS.

Descripción: Con estas encuestas se pretende saber el nivel de entendimiento de las personas que laboran en el IEEA respecto a la Igualdad Sustantiva, y conocer si es suficiente para llevarlo a cabo en la vida laboral, detectando áreas de oportunidad y reforzarlas.

Línea Base 2023: 1    Meta 2023: 2    Meta 2024: 2    Frecuencia de medición: Semestral

Temática 2. Reclutamiento y selección de personal.

**Indicador Número Tres:** Número de publicaciones en la página del IEEA, así como otros medios electrónicos y escritos sobre la difusión de los puestos de vacantes.

Descripción: Publicaciones realizadas por los integrantes de las UnIS, a través de medios electrónicos como correo electrónico, whatss app y de forma impresa en áreas visibles del IEEA, la lista de puestos debe contener la categoría, salario, escolaridad, perfil deseado, horario.

Línea Base 2023: 1    Meta 2023: 2    Meta 2024: 3    Frecuencia de medición: Anual.

Temática 3. Promoción y desarrollo profesional

**Indicador Número Cuatro:** Número de promociones realizadas con base en los resultados de las encuestas de desempleo; número de proyectos realizados por el IEEA en los que intervienen mujeres.

Descripción: Visibilizar cómo se realizan las promociones en el IEEA; el número de proyectos internos del IEEA contra los números de los proyectos del IEEA en el que intervienen mujeres.

Línea Base 2023: 1    Meta 2023: 2    Meta 2024: 2    Frecuencia de medición: Anual.

Temática 4. Formación continua

**Indicador Número Cinco:** Número de actividades de formación continua recibidas por las personas servidoras públicas del IEEA consistentes en capacitaciones, cursos, o talleres, que haya gestionado el IEEA.

Descripción: La promoción de capacitaciones, cursos, talleres, educación continua, y también proporcionará facilidades a las personas servidoras públicas para que asistan a los mismos.

Línea Base 2023: 1 Meta 2023: 2 Meta 2024: 6 Frecuencia de medición:  
semestral.

Temática 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Indicador Número Seis:** Número de encuestas aplicadas al personal que labora en el IEEA.

Descripción: Aplicación de encuestas al personal que labora en el IEEA para conocer sobre la percepción de la conciliación de su vida laboral, familiar y personal respecto de sus obligaciones y facilidades otorgadas por el IEEA

Línea Base 2023: N/A Meta 2023: N/A - Meta 2024: N/A Frecuencia de medición:  
Trimestral

**Indicador Número Siete:** Número de convenios o acuerdos con las dependencias y entidades públicas y privadas para otorgar beneficios al personal del IEEA

Descripción: Las gestiones a realizar por el IEEA para otorgar beneficios a su personal.

Línea Base 2023: 0 Meta 2023: 2 Meta 2024: 4 Frecuencia de medición: Anual

Temática 6. Salud laboral.

**Indicador Número Ocho:** Porcentaje de personas servidoras públicas del IEEA que realicen actividad física en la oficina o fuera de ella.

Descripción: Saber el número de personas que utilicen los beneficios que se logren otorgar para que realicen actividad física como acción preventiva de enfermedades y mejoramiento del ambiente de trabajo.

Línea Base 2023: 0 Meta 2023: 50% Meta 2024: 90% Frecuencia de medición:  
Trimestral

X

**Indicador Número Nueve:** Espacio privado, higiénico y adecuado para la lactancia o extracción de leche.

Descripción: En las oficinas que ocupa el IEEA asignar un cubículo u oficina para este fin.

Línea Base 2023: 0 Meta 2023: 1 Meta 2024: 1 Frecuencia de medición: Única

Temática 7. Prevención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

**Indicador Número Diez:** Generar y/o actualizar cuando se requiera el protocolo de actuación en caso de denuncia de caso de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en el IEEA.

Descripción: Documento de actuación para que las personas servidoras públicas conozcan cómo actuar ante situaciones de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en el IEEA.

Línea Base 2023: 0 Meta 2023: 1 Meta 2024: 1 Frecuencia de medición: Anual

Temática 8. Sensibilización y cultura.

**Indicador Número Once:** Número de documentos, actividades, pláticas o conferencias de fomento a la sensibilización y cultura en igualdad laboral y no discriminación.

Descripción: La sensibilización y cultura se pretende lograr mediante documentos, pláticas, conferencias y participación en los eventos de perspectiva de género.

Línea Base 2023: 0 Meta 2023: 4 Meta 2024: 6 Frecuencia de medición: Trimestral

Temática 9. Comunicación y difusión.

**Indicador Número Doce:** Número de publicaciones, oficios, memorándum, correo electrónico generados por la UnIS en materia de igualdad sustantiva.

Descripción: Todo tipo de comunicación emitida por la UnIS tendientes a generar una comunicación constante con las personas servidoras públicas del IEEA

Línea Base 2023: 2 Meta 2023: 4 Meta 2024: 5 Frecuencia de Medición: Anual

X

**Indicador Número Trece:** Número de documentos normativos externos y del IEEA en los que se prohíbe el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Descripción: Mediante el conocimiento de la normatividad que prohíbe el hostigamiento y acoso sexual y laboral; las personas servidoras públicas del IEEA conozcan la postura de cero tolerancias.

Línea Base 2023: 0 Meta 2023: 1 Meta 2024: 3 Frecuencia de Medición: Anual.

Temática 10. Accesibilidad.

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

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

Línea Base 2023: Meta 2023: 1 Meta 2023:1 Frecuencia de Medición: Anual

## **9.1 Presupuesto con perspectiva de Género**

Los artículos 7° y 11° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; artículos 30 fracción XX, 31 fracción XVII y artículo 48 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla; al artículo 88 de la Ley de Egresos del Estado de Puebla 2023; en apego al 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 sentido, el Instituto Estatal de Educación para Adultos del Estado de Puebla coadyuvará con la política de igualdad sustantiva y no discriminación desarrollando acciones que incorporen el desarrollo e implementación al interior de la entidad, con el fin de reducir las brechas entre funcionarias y funcionarios públicos adscritos a la misma. Esto se logrará realizando las gestiones necesarias para la inducción del personal del “IEEA” mediante la capacitación en materia de Igualdad Sustantiva con enfoque a Derechos Humanos; así como realizar estudios, análisis y desarrollo de proyectos en políticas públicas por el personal en materia de igualdad sustantiva; Proyectar inclusión y enfatizar la necesidad de que se mantengan todos los canales para tener comunicación directa con la Secretaría de Igualdad Sustantiva, Organismos, Institutos y demás entes expertos en la materia, así como con su equipo de trabajo para coordinar una mejor ejecución y aplicación de los recursos destinados y poder cumplir con la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres que nos marca la Normatividad en materia de equidad de género e igualdad sustantiva.

A continuación, se mencionan algunos temas a considerar para la aplicación de los recursos presupuestados en materia de igualdad de género:

1. Capacitación al personal del “IEEA” en materia de igualdad sustantiva con perspectiva y enfoque en Derechos Humanos.
2. Suscripción de convenios, acuerdos o contratos para que el personal del “IEEA” pueda acceder a beneficios en gimnasios, guarderías, servicios de lavanderías, barberías, salones de belleza.
3. Promoción de acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.
4. Suscripción de convenios, acuerdos o contratos para que el personal del “IEEA” que lo requiera acceda a beneficios de atención psicológica y legal.
5. Promover la equidad en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral en el “IEEA”.
6. Realizar actividades conmemorativas en materia de igualdad sustantiva, equidad de género y derechos humanos.
7. Realizar sesiones al interior del “IEEA” para sensibilizar y mantener un enfoque de igualdad sustantiva y equidad de género entre el personal.
8. Adecuación dentro del “IEEA” de un espacio privado, higiénico y adecuado para la lactancia o extracción de leche.
9. Suscribir convenios, acuerdos o contratos para llevar a cabo las actividades de salud en la oficina.

### Acciones potenciales

1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de igualdad sustantiva y equidad de género.
2. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo y recursos productivos, en marco de igualdad en el "IEEA".
3. Fortalecer las capacidades de las mujeres y hombres del "IEEA" para que tengan igualdad de oportunidades.
4. Generar la integración de la vida laboral y familiar del personal del "IEEA".
5. Fomentar la actividad física en el personal del "IEEA" para prevenir enfermedades y en consecuencia tenga igualdad de oportunidades.

### 10.1 Evaluación y seguimiento

La evaluación y el seguimiento interno de este Plan Institucional será efectuado a través de los indicadores planteados anteriormente. La medición de estos se realizará de forma anual, sin embargo, se revisarán de forma semestral para generar un reporte de resultados, con el cual se generará un debate en el equipo de la UnIS para fortalecer las acciones positivas pertinentes.

Los reportes contendrán la información que se presenta a continuación por cada uno de los indicadores:

Objetivo específico	Indicador	Meta	Cumplimiento	Observaciones
Nombre del Objetivo a evaluar	Nombre y descripción del indicador a evaluar.	La meta a alcanzar en el año a evaluar.	Porcentaje de cumplimiento de la meta.	Observaciones que se tengan sobre el indicador.

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

## **Bibliografía**

- Conferencias mundiales sobre la mujer. (s.f.). ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/worldconferences-on-women>
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (1979). CEDOC INMUJERES. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)
- Censos Económicos 2020. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Derechos Humanos de las Mujeres: Marco Jurídico Básico Nacional e Internacional. (s.f.). Biblioteca Diputados. Recuperado de [http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lx/marcjur\\_derhum\\_muj.pdf](http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lx/marcjur_derhum_muj.pdf)
- Estadísticas a Propósito del Día Mundial de la Población (11 julio). (2017). INEGI. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2017/poblacion2017\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2017/poblacion2017_Nal.pdf)
- Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva. (2020). Secretaría de Igualdad Sustantiva.
- Leyes e Instrumentos Internacionales sobre Igualdad y Perspectiva de Género. (s.f.). Consejo de la Judicatura Federal: Coordinación de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales. Recuperado de [https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Leyes\\_igualda\\_genero.pdf](https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Leyes_igualda_genero.pdf)
- México. (s.f.). ONU MUJERES: América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/mexico>
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024. (2019). Orden Jurídico Poblano. Recuperado de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/plan-estatal-de-desarrollo-20192024>
- 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](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-del-programa-estatalde-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024>
- Ruiz, R. (s.f.). La Evolución Histórica de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en México. Biblioteca Jurídica del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2758/5.pdf>