



PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA 2020-2024



Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



**Sistema
Estatad de
Telecomunicacione**
Gobierno de Puebla



**Unidad de Igualdad
Sustantiva**
*Sistema Estatal de
Telecomunicaciones*
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
VISIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO.....	3
OBJETIVO.....	29
TEMÁTICAS DEL PLAN.....	30
INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	35
PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	35
REFERENCIAS.....	36

PRESENTACIÓN

El presente Plan Institucional, es el resultado del compromiso del Sistema Estatal de Telecomunicaciones, de integrar en sus políticas, así como en el quehacer diario, la perspectiva de género; a través de la planeación, ejecución y evaluación de acciones concretas a favor de la eliminación de la violencia y la discriminación en todas sus formas. La Unidad de Igualdad Sustantiva, tiene el objetivo de planear y actuar con un estricto apego a las normativas Internacionales, Nacionales y Locales; integrando en la cultura institucional prácticas de convivencia cotidiana, que fomenten el respeto entre las y los colaboradores, sin distinción de sexo, raza, color, condición social, preferencia sexual, entre otras.

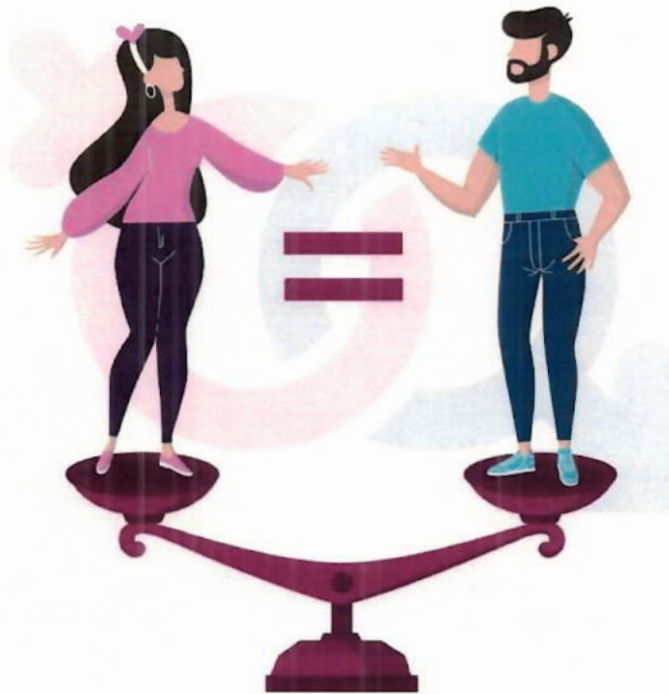
Bajo ese contexto, este Plan Institucional marca el rumbo del organismo, jugando un papel fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equilibrada, partiendo del respeto a las diferencias y las minorías; usando como principal herramienta los medios de comunicación y las plataformas digitales con las que se cuentan; como los son, radio, televisión, noticias, redes sociales; integrando en sus contenidos un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género.



Fernando Luis Sánchez Mejorada y Rojas
Director General del Sistema Estatal de Telecomunicaciones

VISIÓN

Consolidar la Unidad de Igualdad Sustantiva, del Sistema Estatal de Telecomunicaciones, como una herramienta primordial en las actividades del organismo, con un enfoque de transversalización de la perspectiva de género, permeando en la cultura institucional, para ser una institución modelo en Medios de Comunicación Públicos con un visión inclusiva y plural.



MARCO NORMATIVO

1.1 Ámbito Internacional

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

3.2 Ámbito Nacional

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

3.3 Ámbito Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.
- Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal, vigente.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores al Servicio del Poder del Estado de Puebla.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Puebla.
- Código de Ética y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, vigente.
- Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla, vigente.
- Lineamientos Generales para propiciar la integridad del Servidor Público e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Especial de Igualdad Sustantiva 2020-2024 (PROIGUALDAD).
- 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.
- Acuerdo de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que establece el formato Carta Compromiso de cumplimiento al Código de Ética y las Reglas de Integridad.
- Manual para la instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública Estatal.
- Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva, en la Administración Pública del Estado de Puebla. Secretaría de Igualdad Sustantiva.
- Guía para elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

- Guía Técnica Elaboración de Manuales de Organización Dependencias y Entidades Gobierno del Estado de Puebla. Secretaría de Administración, Dirección General de Desarrollo Administrativo y Mejora Regulatoria del Estado de Puebla

3.4 Ámbito Institucional

- Decreto que crea el Organismo Público Descentralizado del Sistema Estatal de Telecomunicaciones.
- Reglamento Interior del Organismo Público Descentralizado denominado Puebla Comunicaciones.
- Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Sistema Estatal de Telecomunicaciones.
- Código de Ética para las Estaciones de Radio y Televisión Operadas por el Sistema Estatal de Telecomunicaciones.
- Programa Institucional del Sistema Estatal de Telecomunicaciones 2019-2020.
- Programa Presupuestario F007 “Modelos de Comunicación que Contribuyan al Desarrollo Educativo y Cultural” del Sistema Estatal de Telecomunicaciones.
- Procedimiento de Atención a Quejas de Conductas Inapropiadas.
- Manual de Estilo para una Comunicación con Igualdad de Género del Sistema Estatal de Telecomunicaciones.
- Manuales de Organización y de Procedimientos del Organismo Público Descentralizado denominado: Puebla Comunicaciones, registrados en la Dirección de Eficiencia Administrativa y Gestión de Centros Integrales de Servicios, de la Secretaría de Finanzas y Administración el 2 de abril de 2018.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación 2021-2024.
- Reporte Ejecutivo de los Resultados obtenidos con el Diagnóstico de Clima Laboral y No Discriminación en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, 2021.

ALINEACION PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2019-2024

El Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED 2019-2024) del Gobierno del Estado de Puebla, busca el ordenamiento racional y sistemático de las acciones que, con base en el ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo del Estado en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política y cultural, tiene como finalidad el cambio verdadero de la realidad prevaleciente en Puebla y de las instituciones gubernamentales.

Entre algunos objetivos estatales descritos en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 del Gobierno del estado de Puebla, proyecta realizar acciones encaminadas a la adopción de leyes y políticas que traten a las mujeres y hombres por igual, con la finalidad de cumplir los compromisos contraídos con la ciudadanía, y transformar las instituciones económicas y sociales, desde los hogares, los mercados laborales hasta las instituciones gubernamentales, al fomentar la paridad de género; como lo señala el **Eje Especial Gobierno Democrático, Innovador y Transparente**, mediante la *"Estrategia Transversal de Igualdad Sustantiva"*, con el propósito de instrumentar mecanismos y líneas de acción para disminuir la brecha de las desigualdades sociales en el estado de Puebla.

Así mismo, a través del **"Programa Especial de Igualdad Sustantiva 2020-2024"**, liderado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del estado de Puebla, tiene como objeto apoyar al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, al ser un *"Plan Específico para aprovechar y adaptar mejor los objetivos, las estrategias y líneas de acción enfocadas, a implementar la igualdad de género de manera sustantiva en favor de la ciudadanía y al interior de la Administración Pública Estatal"*.

Por ello, el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Sistema Estatal de Telecomunicaciones es un documento de trabajo, que busca enfocar a través de las Temáticas, Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción estipuladas en el Programa Especial de Igualdad Sustantiva 2020-2024, una mejora en atender la realidad y las necesidades del personal que labora en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, tales como:

TEMÁTICA	OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
3. IGUALDAD LABORAL Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	Fortalecer la autonomía económica de las mujeres, para reducir las brechas de desigualdad económica y la feminización de la pobreza en el estado de Puebla	1.Promover la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres para ejercer el derecho al trabajo digno y libre de cualquier tipo de discriminación	6. Generar acciones afirmativas que favorezcan la erradicación de roles y estereotipos de género en el ámbito laboral para promover la incorporación de las mujeres en sectores no feminizados.

3. IGUALDAD LABORAL Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	Fortalecer la autonomía económica de las mujeres, para reducir las brechas de desigualdad económica y la feminización de la pobreza en el estado de Puebla	2: Fortalecer la participación y empoderamiento económico de las mujeres	2. Crear un sistema de incentivos que estimulen la contratación de colectivos de mujeres especialmente vulnerables: Mujeres con Discapacidad, Migrantes, Lesbianas, Trans, Sobrevivientes de Violencia, Jóvenes y Adultas Mayores, entre otras.
		3: Promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre sociedad, estado e instituciones respecto a las labores domésticas y de cuidado no remuneradas de manera igualitaria entre hombres y mujeres	10. Impulsar la Igualdad Salarial y la Promoción Laboral de las Mujeres en los Sectores Público y Privado. 4. Promover la adopción de horarios flexibles y modalidades de trabajo que favorezcan la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar. 2. Fortalecer la normatividad en favor de las licencias de paternidad y familiares.

TEMÁTICA	OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
5. TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	Fortalecer la incorporación de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno, así como su institucionalización en la cultura organizacional de la Administración Pública Estatal	1:Promover y orientar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas a cargo de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal	2. Elaborar y actualizar diagnósticos, guías, manuales, lineamientos, indicadores, entre otros que permitan implementar de forma activa acciones dirigidas a alcanzar la igualdad sustantiva en dependencias y entidades de la APE. 3. Impulsar y fortalecer la implementación de Unidades



			<p>de Igualdad Sustantiva en las dependencias y entidades de la APEP para favorecer los mecanismos de implementación y seguimiento a la transversalidad de la perspectiva de género.</p> <p>3. Fortalecer las capacidades del personal de la APE para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes sectores del gobierno.</p>
--	--	--	---

TEMÁTICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN
<p>5. TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</p>	<p>Fortalecer la incorporación de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno, así como su institucionalización en la cultura organizacional de la Administración Pública Estatal</p>	<p>2: Promover y orientar la transformación de la cultura institucional de la APE para impulsar la igualdad de género y la no discriminación</p>	<p>1. Promover la creación e implementación de Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva al interior de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado, para favorecer el tránsito hacia una cultura institucional incluyente, no sexista y libre de cualquier tipo de discriminación, que garantice el respeto a la dignidad humana, a la diversidad por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, estado civil, maternidad, edad, etnia, discapacidad o situación de movilidad humana, entre otras distinciones personales.</p> <p>2. Promover las certificaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 y la Norma NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo para reducir las brechas de género.</p> <p>3. Fortalecer la perspectiva de género en la atención de quejas y denuncias contra servidoras y servidores públicos y monitorear que el desahogo de casos se apegue al debido proceso.</p> <p>4. Fortalecer la adopción de protocolos para la prevención, atención y denuncia del hostigamiento y acoso sexual y</p>

		laboral dentro de los centros de trabajo de la Administración Pública Estatal y garantizar su implementación.
		5. Adoptar el uso de lenguaje e imágenes incluyentes, no estereotipadas y no discriminatorias en la comunicación interna y externa de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

TEMÁTICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN
5. TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	Fortalecer la incorporación de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno, así como su institucionalización en la cultura organizacional de la Administración Pública Estatal	2: Promover y orientar la transformación de la cultura institucional de la APE para impulsar la igualdad de género y la no discriminación	6. Impulsar acciones orientadas a promover la corresponsabilidad trabajo-familia entre mujeres y hombres que se desempeñan el servicio público estatal. 7. Promover la normalización de las auditorías de género, así como remisión de informes de avances en la materia en los programas operados por organismos autónomos en el estado de Puebla.
		3: Fortalecer las capacidades institucionales, así como de las y los servidores públicos, para impulsar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el estado de Puebla	1. Fortalecer el Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Sistema Estatal para prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.. 4. Diseñar, actualizar e implementar programas de capacitación estandarizados dirigidos a la sensibilización, profesionalización y especialización de las y los servidores públicos en la APE en materia de igualdad de género, derechos humanos, no discriminación e interseccionalidad. 5. Crear y difundir instrumentos y acervos de apoyo para las y los servidores públicos en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos y no discriminación.

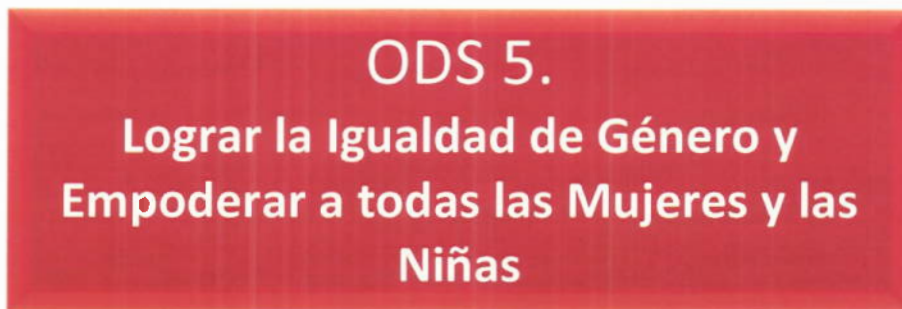
Bajo ese contexto, la Unidad de Igualdad Sustantiva proyecta el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Sistema Estatal de Telecomunicaciones, hacia tres dimensiones o acciones afirmativas:

- 1. Correcciones sobre la desventaja salarial de las mujeres trabajadoras del SET.**
- 2. Abordar la disminución de los estereotipos, el estigma y la violencia, entre el personal del SET.**
- 3. Fortalecer el poder de actuación, la voz y la participación del personal del SET.**

ALINEACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA

El presente Plan está alineado a los Objetivos para el Desarrollo Sostenible, de la Agenda 2030, planteada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La Unidad de Igualdad Sustantiva considera como eje rector el Objetivo 5 que plantea lo siguiente:



METAS DEL OBJETIVO 5.

- 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familiar, según proceda en cada país.
- 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- 5.6** Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.

5. a Emprender reformas que otorguen a la mujer el derecho en condiciones de igualdad a los recursos económicos, así como el acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5. b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

5. c Adoptar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las Mujeres y las niñas a todos los niveles. El Gobierno del Estado de Puebla, está comprometido con la inclusión social, económica y política, así como el empoderamiento de la mujer.



PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es el documento en el que el Gobierno de México, a través de Consultas Públicas, explica cuáles son sus estrategias prioritarias durante el sexenio.

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Sistema Estatal de Telecomunicaciones se basa en lo estipulado por el PND:

Igualdad de Género, no discriminación e inclusión, que se refiere al reconocimiento de las desigualdades que existen por razón de sexo, origen étnico, edad, condición de discapacidad, condición social, y a las desigualdades territoriales

AL MARGEN DE LA LEY, NADA; POR ENCIMA DE LA LEY, NADIE.

Ante el sistemático quebrantamiento de las leyes, tanto en su espíritu como en su letra, hemos de desempeñar el poder con estricto acatamiento al orden legal, la separación de poderes, el respeto al pacto federal, en observancia de los derechos sociales, colectivos y sociales, empezando por los derechos humanos, y el fin de la represión política; nada por la fuerza; todo, por la razón; solución de los conflictos mediante el diálogo; fin de los privilegios ante la ley y cese de los fueros.

NO DEJAR A NADIE ATRÁS, NO DEJAR A NADIE FUERA.

El crecimiento económico excluyente, concentrador de la riqueza en unas cuantas manos, opresor de sectores poblacionales y minorías, depredador del entorno, no es progreso sino retroceso. Somos y seremos respetuosos de los pueblos originarios, sus usos y costumbres y su derecho a la autodeterminación y a la preservación de sus territorios; propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Propugnamos un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, a quienes no podemos heredar un territorio en ruinas.

ALINEACIÓN AL PROGRAMA ESPECIAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA PROGRAMA ESTATAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024

Al ser un plan institucional, la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema Estatal de Telecomunicaciones se alinea a la:

Temática 5, Transversalizar

la perspectiva de género en la administración Pública Estatal

Basado en la siguiente estrategia que propone dicho programa:

ESTRATEGIA 1 Promover y orientar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas a cargo de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

ESTRATEGIA 2 Promover y orientar la transformación de la cultura institucional de la Administración Pública Estatal para impulsar la igualdad de género y la no discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Promover la creación e implementación de Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva al interior de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado, para favorecer el tránsito hacia una cultura institucional incluyente, no sexista y libre de cualquier tipo de discriminación, que garantice el respeto a la dignidad humana, a la diversidad por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, estado civil, maternidad, edad, etnia, discapacidad o situación de movilidad humana, entre otras distinciones personales.
2. Promover las certificaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación NMXR025SCFI2015 y la Norma NOM035STPS2018 factores de riesgo psicosocial en el trabajo para reducir las brechas de género.
3. Fortalecer la perspectiva de género en la atención de quejas y denuncias contra servidoras y servidores públicos y monitorear que el deshago de casos se apegue al debido proceso.
4. Fortalecer la adopción de protocolos para la prevención, atención y denuncia del hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro de los centros de trabajo de la Administración Pública Estatal y garantizar su implementación.
5. Adoptar el uso de lenguaje e imágenes incluyentes, no estereotipadas y no discriminatorias en la comunicación interna y externa de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.
6. Impulsar acciones orientadas a promover la corresponsabilidad trabajo-familia entre mujeres y hombres que se desempeñan el servicio público estatal.

7. Promover la normalización de las auditorías de género, así como remisión de informes de avances en la materia en los programas operados por organismos autónomos en el estado de Puebla.

ESTRATEGIA 3 Fortalecer las capacidades institucionales, así como de las y los servidores públicos, para impulsar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el estado de Puebla.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Fortalecer el Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
2. Impulsar el funcionamiento de los Sistemas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y los Sistemas Municipales para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
3. Impulsar el establecimiento de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en los municipios y fortalecer las capacidades técnicas de su personal.
4. Diseñar, actualizar e implementar programas de capacitación estandarizados dirigidos a la sensibilización, profesionalización y especialización de las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal en materia de igualdad de género, derechos humanos, no discriminación e interseccionalidad.
5. Crear y difundir instrumentos y acervos de apoyo para las y los servidores públicos en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos y no discriminación.
6. Crear un sistema de indicadores actualizado para medir los avances en materia de reducción de brechas de desigualdad en las 32 regiones del estado de Puebla

DIAGNÓSTICO

La Unidad de Igualdad Sustantiva realizó en marzo de 2022, un análisis de los avances y cumplimiento del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, a partir de la información por cada una de las áreas ejecutoras de las diferentes líneas de acción establecidas.

A partir de los resultados obtenidos, determinó la pertinencia y alcance de retroalimentar el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva para los ejercicios 2022-2024, considerando que existen líneas de acción de atención permanente, hasta en tanto no se hayan logrado que la perspectiva de género permee en todas las actividades que realiza el Organismo.

Por ello, el **“Diagnóstico”** tiene como finalidad presentar una investigación con enfoque de género, sobre la igualdad de oportunidades y clima laboral que existe entre mujeres y hombres que laboran en el Organismo Público Descentralizado Sistema Estatal de Telecomunicaciones en octubre de 2021, a través de la aplicación de un Cuestionario de Percepción Laboral.

El análisis del Clima Laboral del Organismo, contempla los siguientes aspectos: *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.*

Es importante mencionar que el diseño de la encuesta del *“Clima Laboral y No Discriminación”* se complementó con la metodología utilizada bajo el **Apéndice Normativo E, de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, implementadas en los centros de trabajo; al buscar promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social en los centros de trabajo con sectores más desfavorecidos de la sociedad sean un **“VALOR”**.¹

Asimismo, para el diseño de dicha encuesta se utilizaron los valores de los reactivos y puntajes, descritos en el mismo Apéndice, por ser una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo, es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en el centro de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Mexican Standards for Labor Equality and Non Discrimination. “Antecedentes; p.p. 1. México, 2015

En el Reporte Ejecutivo, presenta la totalidad de respuestas brindadas por quienes participaron en la encuesta realizada del 18 al 22 de octubre de 2021; colaboraron 133 servidoras y servidores públicos del Organismo (conforme a la metodología de aplicación), que corresponde al 88% del total del personal (número de personas trabajadoras 152, desagregación por sexo: Mujeres 57 y Hombres 95).

ÁREA	TOTAL DE SERVIDORAS/ES	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
DIRECCIÓN GENERAL	2	2	100
DIRECCIÓN DE RADIO	31	21	68
DIRECCIÓN DE TELEVISIÓN	44	40	91
DIRECCIÓN DE NOTICIAS	22	18	82
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS	5	5	100
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	31	31	100
SUBDIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DIGITALES	5	5	100
SUBDIRECCIÓN DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN	12	11	92
TOTAL GENERAL	152	133	

El cuestionario se aplicó de manera individual de acuerdo con la siguiente fórmula para la muestra:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

N = Población

p = Probabilidad en contra

q = Probabilidad a favor

e = error

Metodología aplicada:

$$n = \frac{145.9808}{1.3379}$$

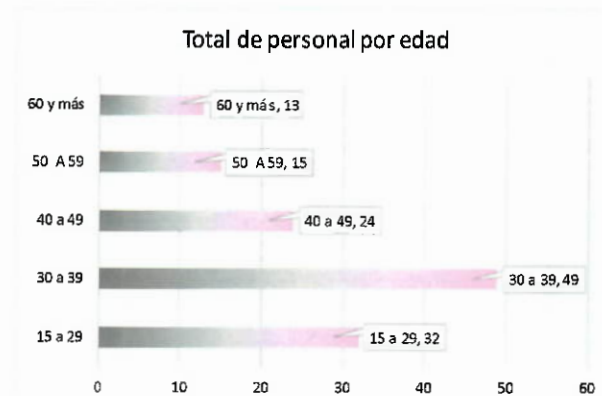
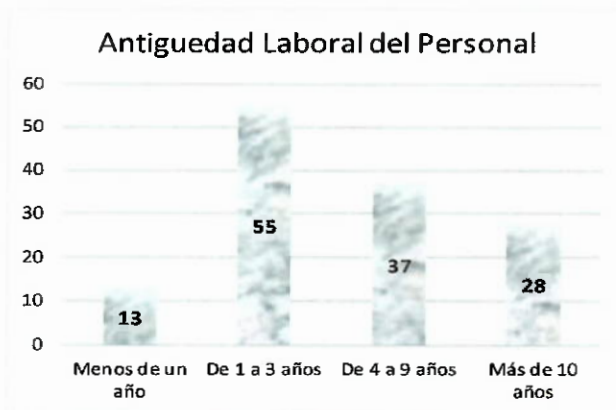
$$109.1119$$

$$n = 109$$

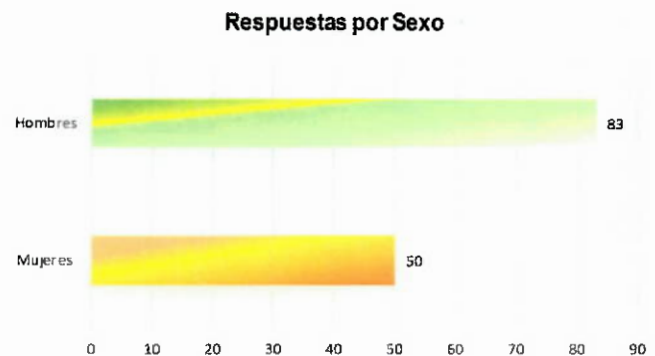
Las y los servidores que contestaron la encuesta tienen las siguientes características:

ANTIGÜEDAD LABORAL	TOTAL
MENOS DE UN AÑO	13
DE 1 A 3 AÑOS	55
DE 4 A 9 AÑOS	37
MÁS DE 10 AÑOS	28

EDAD	TOTAL
15 A 29	32
30 A 39	49
40 A 49	24
50 A 59	15
60 Y MÁS	13



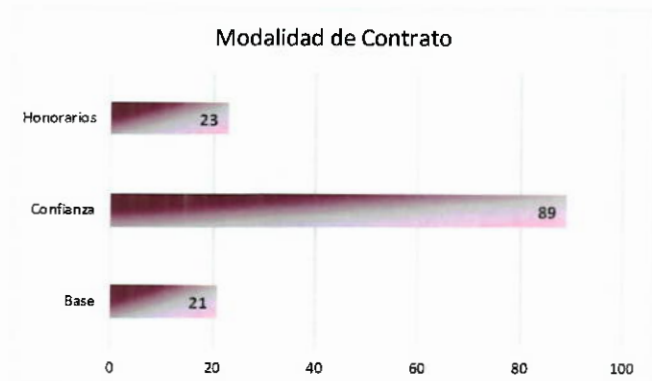
Sexo	Subtotal
Mujeres	50
Hombres	83
Total	133





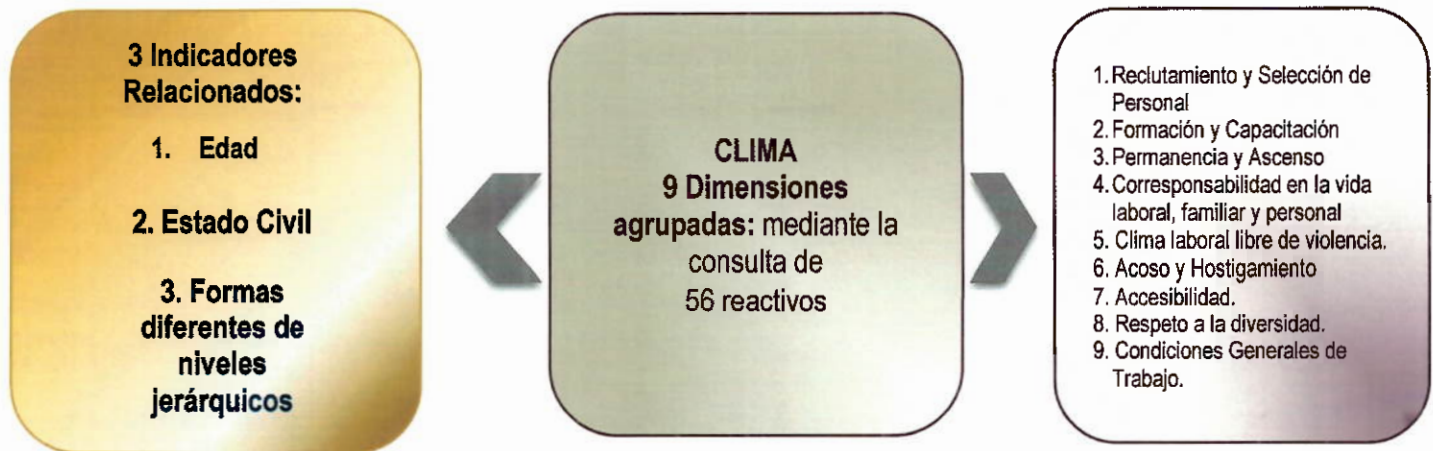
NIVEL DE ESTUDIOS	TOTAL
SIN ESCOLARIDAD	0
PRIMARIA	3
SECUNDARIA	2
CARRERA TÉCNICA	7
LICENCIATURA	105
MAESTRÍA	7
DOCTORADO	1

MODALIDAD DE CONTRATO	TOTAL
BASE	21
CONFIANZA	89
HONORARIOS	23



El Modelo de Clima utilizado por el Sistema Estatal de Telecomunicaciones (SET), para la medición realizada bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, se compone de veintidós bloques. Por una parte, se miden tres Indicadores Relacionados (edad, estado civil, y ser parte de alguno de los diferentes niveles jerárquicos), que, si bien no son parte del Clima Organizacional y de la “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación” del Organismo, se relacionan estrechamente.

El módulo central se compone de 9 dimensiones que operan el cuestionario de percepción de Clima Laboral y No Discriminación. Por último, incluye preguntas clave de caracterización de las y los funcionarios del SET.



El grado de conocimiento e interiorización que se tiene acerca de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la existencia de un Código de Ética y de Conducta; así como el conocimiento de un Comité de Igualdad y No Discriminación, y la existencia de un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación, y violencia laboral en el Organismo, entre las y los servidores públicos; resultan en sentido positivo.

Los resultados obtenidos en estas nueve dimensiones y comparados con el puntaje de referencia para medir el clima laboral y no discriminación en el Organismo, fue el siguiente:

Puntaje Base		Resultado	
Apartado de Referencia	Subtotales	Apartado Evaluados	Subtotales
Reclutamiento y Selección de Personal	12	Reclutamiento y Selección de Personal	11.55
Formación y Capacitación	12	Formación y Capacitación	6.03
Permanencia y Ascenso	18	Permanencia y Ascenso	12.4
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	18.88
Clima laboral libre de violencia	42	Clima laboral libre de violencia	33.45
Acoso y Hostigamiento	24	Acoso y Hostigamiento	21.11
Accesibilidad	15	Accesibilidad	8.79
Respeto a la diversidad	6	Respeto a la diversidad	5.21
Condiciones Generales de Trabajo	12	Condiciones Generales de Trabajo	9.21
Total	168	Total	126.63

Es importante señalar que la puntuación total referenciada de 168 del Cuestionario de Clima Laboral, es equivalente a 100 puntos.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

Reclutamiento y Selección de Personal. – El proceso de reclutamiento y selección de personal en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, cuenta con una serie de etapas cuyo objetivo final es encontrar a la candidata o candidato con las mejores perspectivas de adaptación y desempeño del cargo.

En relación a los reactivos de “Reclutamiento y Selección de Personal” en poco más de 96% de las y los trabajadores del Organismo se encuentran dentro de los rangos de que, en su proceso de contratación ha sido más importante sus habilidades profesionales, que los estereotipos de juventud, la edad o la apariencia física.

El 4% del personal restante, fue aquel que tiene más de 10 años laborando en el Organismo.

Formación y Capacitación. – La capacitación se concibe como un proceso por el cual se prepara y actualiza al personal del Sistema Estatal de Telecomunicaciones, con el fin de incrementar y mejorar la calidad y productividad del trabajo efectuado por el Organismo.

Para cumplir con ese fin, debe partirse de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) que permita identificar áreas de oportunidad para adquirir conocimientos, habilidades o aptitudes que combatan deficiencias en el desempeño de su personal y en los servicios que se prestan a la sociedad.

La falta de un diagnóstico puede ocasionar que se capacite de manera infructuosa, ofreciendo cursos que no requiere el personal y por lo tanto no contribuyen a su desarrollo personal ni a resolver los problemas de la Institución.

El Sistema Estatal de Telecomunicaciones cuenta con un Programa Anual de Capacitación 2021, teniendo como Estrategia Clave para la Capacitación:

- Diseñar los programas de capacitación continua y desarrollo profesional acordes al Diagnóstico de Necesidades.

Interpretando los datos arrojados en el apartado referente a la “*Formación y Capacitación*”, esta información refleja que los hombres en relación a las mujeres, en los últimos 12 meses, no han participado en programas de capacitación relacionados en materia de igualdad laboral y no discriminación, derivado de las cargas de trabajo o la cancelación de dichos cursos.

En relación a los reactivos de “*Formación y Capacitación*” el proceso de las oportunidades de capacitación y entrenamiento en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, obtuvo el 50.25% en curso de Inducción a la Norma Mexicana NMX-025-R-SCFI-2015; Igualdad Laboral y No Discriminación; Lenguaje Incluyente; Derechos Humanos; Perspectiva de

Género como Estrategia Transversal en la Administración Pública; por mencionar algunos. El 28% de las mujeres y el 36% de los hombres consideran estar de acuerdo que “SIEMPRE” se capacitan en algún tema relacionado con Perspectiva o Igualdad de Género, sin embargo, el 1% de las mujeres y el 2% de los hombres expresan que “NUNCA”, han cursado o tenido la ocasión de conocer los temas relacionados a la igualdad de oportunidades.

PERMANENCIA Y ASCENSO. – Este procedimiento aplica para las actividades de promoción, ascenso y permanencia del personal realizadas por la o el Titular de la Dirección General del Sistema Estatal de Telecomunicaciones, con apoyo de las y los Titulares de las Direcciones de Área, y a través de las Comisiones Dictaminadoras de los Sindicatos (STIRTT y STSPEPYOD), por escalafón.

El propósito de este proceso es establecer una metodología formal que promueva al personal con competencias idóneas para desempeñar las funciones referidas en las descripciones del puesto o cargo, y las necesidades institucionales; los criterios que se aplican son de forma clara, objetiva, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

En relación a los reactivos de “*Permanencia y Ascenso*” en el proceso de las oportunidades de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso, el personal visualizó que cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la o el servidor público en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, para este requisito “No Crítico”, se recolectó el total de 68.89% sobre la apreciación de las y los trabajadores del Organismo; es decir; el 20% de las mujeres y hombres consideran estar de acuerdo que “SIEMPRE y CON FRECUENCIA” se considera más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la o el servidor público, sin embargo, el 80% de las mujeres y de los hombres expresan que “ALGUNA VECES o NUNCA”, han percibido dicha consideración.

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. – Esta estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: *el empleo, la familia, la flexibilidad de los horarios de trabajo, permisos para los cuidados a dependientes y terceros, y respetando el tiempo personal.*

Los reactivos de “*Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal*” se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los servidores públicos del Sistema Estatal de Telecomunicaciones, contar con espacios laborales adecuados, programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, incrementando las probabilidades de compatibilidad entre el trabajo y armonizar

la vida personal. Para este requisito “No Crítico”, se obtuvo el 69.93% sobre la apreciación de las y los trabajadores del Organismo; es decir; el 73% de las mujeres y hombres consideran estar de acuerdo que “SIEMPRE y CON FRECUENCIA” consideran que, tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos; asimismo, en el reactivo 17, referente a que, sí las y los trabajadores, han enfrentado un clima laboral hostil cuando requieren hacerse cargo de personas o familiares que requieren cuidados, el 68% expresan que “NUNCA”, se les ha negado el permiso.

También se detectó que el 15% del personal, se le cuestiona “SIEMPRE o CON FRECUENCIA” su compromiso ante su trabajo; asimismo el 5% del personal (mujeres y hombres), puede acercarse a su jefa (e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando en su vida personal.

CLIMA LABORAL, LIBRE DE VIOLENCIA. – Este procedimiento subraya una gran importancia a la cultura organizacional, sin violencia y acoso sexual, permite el desarrollo integral del personal; al consolidar un ambiente libre de violencia y de acoso sexual, como una de las principales preocupaciones del Sistema Estatal de Telecomunicaciones (SET).

Asimismo, da a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización.

Los reactivos de “*Clima Laboral, Libre de Violencia*” se refiere a la difusión entre el personal, de información sobre el derecho de una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral; además, dar a conocer al personal sobre las “ORGANIZACIONES” de asistencia externa, instancias nacionales o estatales, públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia que proporcionen apoyos y servicios especializados para la atención a personas que vivan situaciones de violencia. Para este requisito “No Crítico”, que es una herramienta primordial, para el combate a la violencia al interior del Organismo, obtuvo el 79.64% sobre la apreciación entre las y los trabajadores; es decir; el 100% de las mujeres y hombres reflexionan estar de acuerdo que “SIEMPRE y CON FRECUENCIA” consideran que, se les trata con respeto; asimismo, entre los reactivos del 25 al 37, referente a que, sí las y los trabajadores, han observado un clima laboral hostil, de privilegios, que el criterio de valoración al trabajo depende más de las cuestiones personales, viven acciones de aislamiento a algunas o algunos compañeros de trabajo, que las tareas y funciones no se transmiten de manera clara y precisa; las cargas de trabajo no se distribuyen conforme a la responsabilidad del cargo o se manifiestan prácticas de discriminación y no se les da seguimiento; solo el 20.36% de mujeres y hombres, han vivido estos efectos o lo han percibido en el desempeño laboral.

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO. – En los últimos años, especialistas en trabajo, salud, sindicalismo, psicología, derechos humanos y legislación han definido ambas conductas

como una expresión de violencia basada en el género que debe censurarse por los efectos negativos y discriminatorios que produce.

En el artículo **13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** se define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación.

En el mismo artículo explica, que el **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, *si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder* que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Como se puede apreciar, el acoso y el hostigamiento sexual refieren conductas castigadas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas.

Bajo ese contexto, los reactivos del 38 al 45, referentes al “*Acoso y Hostigamiento*” el resultado fue del 88%, “NO” han sido acosadas u hostigadas, o recibido miradas morbosas, o lenguaje soez; también refieren, que en el Organismo les resolvieron satisfactoriamente su caso de acoso u hostigamiento al interior o le canalizaron con las autoridades competentes, así como a qué instancias dirigirse en caso de vivir dicho problema.

El resto del personal (12%), no se resolvió su situación de acoso u hostigamiento o desconocen, dónde y quién realizar sus denuncias, relativa a la intimidación moral, social o psicológica.

ACCESIBILIDAD. – Es la condición mediante la que un entorno es plenamente viable a todo el personal, sin importar si estos sufren de alguna discapacidad motriz que dificulta su desplazamiento. En otras palabras, todos los entornos, bienes, productos y servicios deben poder ser utilizados por todas las personas de forma autónoma, segura y eficiente, garantizando que la **persona con discapacidad**, no deberá interrumpir sus actividades por **problemas de accesibilidad**.

En el **Artículo 2 fracciones I y II de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**, define a la “*Accesibilidad*”, como las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Asimismo, refiere que, se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce

o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; consideradas como **Ajustes Razonables**.

Además, las tendencias digitales tampoco han escapado a apegarse a este concepto; tal es el caso de la **accesibilidad web**; significa que personas con discapacidad podrán hacer uso del contenido de una página web.

La **accesibilidad web** busca derribar barreras para personas con algún tipo de **discapacidad**, ya sea auditiva, visual, cognitiva o neurológica. Así, los individuos beneficiados no quedarán excluidos de un sistema que se vuelve primordial a la hora de conseguir un **empleo inclusivo**.

La serie de baterías del 46 al 50, que respaldan el apartado de “*Accesibilidad*”, obtuvo un resultado porcentual del 58.6; de los cuales 25% refieren que en el Organismo no se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad, otro 5%, considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficina, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros); y el 28.6% considera que no se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.

El resto del personal (41.4%), que en el Organismo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, se utiliza lenguaje incluyente y no sexista, entre otras.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD. – De acuerdo con los términos y definiciones que señala la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, menciona que la “*Diversidad*”, es la originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad.

Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas que se manifiestan entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Bajo esta ilustración, el 87% del personal exteriorizó que, en el Organismo existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales; y que “**NUNCA**”, ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros. Pero el 13% del personal, ha sido testigo de actos discriminatorios y falta de respeto en el ámbito laboral.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. – Es responsabilidad del Organismo, asegurarse que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal con las mismas funciones o responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en

la antigüedad, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios y establecidos formalmente en la Ley y en el Contrato Colectivo de Trabajo del personal sindicalizado; asimismo, garantizar las políticas de sueldos y salarios por el trabajo igual de mujeres y hombres.

Además de establecer un mecanismo que dé oportunidad al personal contratado, de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos, y que el área de Capital Humano las atienda y dé respuesta.

El 77 % del personal respondieron que “SIEMPRE”, se les proporcionan las prestaciones de ley, y las/os directivos apoyan la igualdad y no discriminación.

El 23% del personal, percibe que “ALGUNAS VECES” o “NUNCA”, los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación, sean eficaces; asimismo, consideran que “ALGUNAS VECES” o “NUNCA”, se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad y otras características personales.

DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL Y No DISCRIMINACIÓN:

Las dimensiones mejor evaluadas son: **Reclutamiento y Selección de Personal (96%); Acoso y Hostigamiento (88%), y Respeto a la Diversidad (88%).**

- **•Reclutamiento y Selección de Personal:** Destaca los reactivos que, en su proceso de contratación ha sido más importante sus habilidades profesionales, que los estereotipos de juventud, la edad o la apariencia física.
- **Acoso y Hostigamiento:** El ítem mejor evaluado, son los que tienen que ver con, no haber sido acosadas/os u hostigadas/os, o recibido miradas morbosas, o lenguaje soez; también refieren, que en el Organismo les resolvieron satisfactoriamente su caso de acoso u hostigamiento al interior o le canalizaron con las autoridades competentes, así como a qué instancias dirigirse en caso de vivir dicho problema.
- **Respeto a la Diversidad:** Enfatiza en los reactivos que, el personal manifestó que, existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales; y que “NUNCA”, han sido testigos de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

- Las dimensiones con **mayor proporción de evaluación negativa** y prioritarias para la gestión de clima son:
- **Formación y Capacitación (50%),**
 - **Corresponsabilidad en la Vida Laboral. Familiar y Personal (69%),**
 - **Clima Laboral, Libre de Violencia (79%), y**
 - **Accesibilidad (58%).**

OBJETIVO

Lograr que el personal adquiera una capacidad de respuesta adecuada a una dinámica de comprensión de la perspectiva de género, que permita con una visión analítica identificar, diagnosticar y evaluar los puntos socioculturales de referencia que prescriben los roles de género, al interiorizar los principios de igualdad, derechos humanos y eliminación de la violencia en todas sus formas.

TEMÁTICAS DEL PLAN

1. Cultura Institucional

Objetivo Estratégico 1:

Fomentar una Cultura Institucional, sana, integral y respetuosa entre el personal.

2. Salud Laboral, Corresponsabilidad en la vida laboral, Familiar y Personal

Objetivo Estratégico 2:

Propiciar mecanismos de Salud laboral, para una vida equilibrada dentro y fuera del trabajo, atendiendo los factores de riesgo psicosocial.

3. Normativa Interna con Perspectiva de Género

Objetivo Estratégico 3:

Prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones.

4. Capacitación con Perspectiva de Género

Objetivo Estratégico 4.1:

Capacitar al personal en temas de perspectiva de género.

Objetivo Estratégico 4.2:

Promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio al interior del organismo, considerar en un futuro la contratación de más personas con algún tipo de discapacidad.

5. Prevención, atención y sanción de la violencia de género

Objetivo Estratégico 5:

Asesorar en materia de igualdad de género a las unidades administrativas y operativas del Organismo.

6. Comunicación interna con perspectiva de género

Objetivo Estratégico 6:

Diseñar y ejecutar campañas internas de sensibilización y concientización respecto de las distintas formas de violencia de género, violencia y discriminación laboral.

7. Protocolos de prevención y atención en casos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento laboral

Objetivo Estratégico 7:

Capacitar a las y los integrantes del comité de Igualdad Sustantiva en protocolos de prevención y atención a casos de violencia laboral, de violencia de género y toda forma de discriminación.

Líneas de acción en apego a las Temáticas del Plan

OBJETIVO	LINEA DE ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	AREA QUE EVALUA	FECHA DE EVALUACIÓN (bimestral, trimestral o semestral)	ESTATUS DE LA ACCIÓN
<p>1.Fomentar una Cultura Institucional, sana, integral y respetuosa entre las y los colaboradores</p>	<p>*Actividades entre departamentos, torneo de fútbol, círculos de lectura, clases de baile.</p> <p>*Fomentar la participación del personal en la Gaceta mensual del SET.</p> <p>* Proyectar en cada computador del personal, los términos aplicables a la Política de Igualdad laboral y no discriminación (violencia, acoso sexual, derechos humanos, discriminación, etc.). Con el fin de familiarizar los términos en toda la comunidad del SET.</p> <p>* Implementar de manera permanente banners o pines, con frases o pensamientos reflexivos, en materia de igualdad o violencia de género. Colocando uno de estos mecanismos cada mes.</p> <p>*Tomar en cuenta fechas importantes para sensibilizar al personal.</p>	<p>Departamento de Cultura Institucional</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>

<p>2. Propiciar mecanismos de Salud laboral, para una vida equilibrada dentro y fuera del trabajo, atendiendo los factores de riesgo psicosocial</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Horarios laborales flexibles, y apoyo a madres y padres de familia para atender emergencias familiares. *Procurar que se cumplan los horarios de trabajo estipulados, para cuidar la salud emocional del personal. *Incentivar al personal para la toma de vacaciones (Informar de los periodos de vacaciones) *La solicitud del mensajero de la salud para el debido cuidado físico del personal. *Capacitaciones sobre salud mental, depresión, estrés, gestión de emociones. 	<p>Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva y Departamento de Prevención de la Violencia y la Discriminación</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>
<p>3. Prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Informar al personal que el Sistema Estatal de Telecomunicaciones está en contra de toda demostración de violencia y discriminación. *Acompañamiento y asesoría jurídica a casos de violencia de género. *Recordar el uso de Buzones para cualquier tipo de queja. *Informar del procedimiento de quejas y denuncias. 	<p>Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>
<p>4.1. Capacitar al personal en temas de perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Implementar capacitaciones sobre perspectiva de género, Igualdad Sustantiva, Igualdad Laboral, No discriminación, Estereotipos de género, masculinidades positivas, tipos de violencias. 	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>

<p>4.2 Promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio al interior del organismo, considerar en un futuro la contratación de más personas con algún tipo de discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Vigilar el contenido de los programas de radio y televisión del Sistema Estatal de Telecomunicaciones. *Difundir el manual de lenguaje incluyente del SET. *Realizar carteles sobre lenguaje incluyente y no sexista, que es el lenguaje incluyente, ¿se discrimina con el lenguaje? ¿El lenguaje evoluciona? *En la actualidad el SET cuenta en su planilla laboral a personas con discapacidad, realizar acciones a favor para conseguir la inclusión. *Asegurarse de que todo el personal del organismo cuente con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, mobiliario, equipos, espacios. 	<p>Departamento de Cultura Institucional y la Unidad de Igualdad Sustantiva</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>
<p>5. Asesorar en materia de igualdad de género a las unidades administrativas y operativas del Organismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Capacitaciones específicas para jefas y jefes de área, sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento, salud laboral, cargas de trabajo, gestión de emociones. *Asesorías sobre la forma de atención de las problemáticas de cada área 	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>

<p>6. Diseñar y ejecutar campañas internas de sensibilización y concientización respecto de las distintas formas de violencia de género, violencia y discriminación laboral.</p>	<p>*Campaña interna de difusión de las actividades de la Unidad de Igualdad Sustantiva</p> <p>*Reforzar las acciones del Día Naranja, al interior del sistema, a través de la entrega de apoyos visuales como pines, tabloides, pegotes y postales.</p> <p>* Campaña interna sobre la violencia de género “EL AMOR NO LASTIMA”</p> <p>* Banners violentometro en la pareja (visualizar las diferentes manifestaciones de violencia)</p> <p>* Campaña sobre EL TRABAJO NO REMUNERADO.</p> <p>*Banner violentometro laboral.</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>
<p>7. Capacitar a las y los integrantes del comité de Igualdad Sustantiva en protocolos de prevención y atención a casos de violencia laboral, de violencia de género y toda forma de discriminación</p>	<p>*Realizar convenios de colaboración con otras dependencias como: Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Igualdad Sustantiva y Secretaría de Trabajo para recibir asesoría en cuestiones relativas al diseño de protocolos y capacitación para las y los integrantes de la Unidad de Igualdad Sustantiva y del personal en general</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva</p>	<p>Unidad de Igualdad Sustantiva (Titular)</p>	<p>Trimestral</p>	<p>En Acción</p>

INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presente plan, se alineará a los indicadores señalados por la Secretaría de Igualdad Sustantiva y una vez definidos, se harán las adaptaciones necesarias a las estrategias y objetivos organismo y de la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema Estatal de Telecomunicaciones.

PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El esfuerzo que realiza el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, deriva del compromiso social y laboral de integrar en sus acciones específicas la Perspectiva de Género, es por ello que uno de los objetivos a mediano y largo plazo es lograr la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

De acuerdo al presupuesto otorgado para el Sistema Estatal de Telecomunicaciones, se procurarán los siguientes puntos:

- Sueldos y Salarios equitativos sin distinción de género
- Selección, contratación y retención de talento con perspectiva de género
- Otorgamiento de espacios de trabajo y promoción de plazas sin distinción de género
- Presupuesto asignado a la contribución de las acciones del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva
- Desarrollo de producciones de radio y televisión con perspectiva de género, que involucren a hombres y mujeres en todas las áreas de desarrollo

REFERENCIAS

(S/f). Gob.mx. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/publicacion-del-programa-estatal-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024>

PND. (s/f). Gob.mx. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <https://www.planeandojuntos.gob.mx/>

(S/f). Gob.mx. Programa Institucional del Sistema Estatal de Telecomunicaciones 2019-2024. (2020). Orden Jurídico Poblano. Recuperado de <https://planeader.puebla.gob.mx/pdf/ProgramasInstitucionales2020/17%20Programa%20Institucional%20del%20Sistema%20Estatal%20de%20Telecomunicaciones.pdf>

(S/f). Gob.mx. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <https://planeader.puebla.gob.mx/Home/ProgramasInstitucionales>

Agenda. (s/f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género. gob.mx. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <https://www.gob.mx/agenda2030/articulos/5-igualdad-de-genero>

(S/f). Unstats.un.org. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

(S/f). Recuperado el 28 de marzo de 2022, de Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva. (2020). Secretaría de Igualdad Sustantiva del Estado de Puebla. <http://file:///C:/Users/Usuario/Downloads/GUIA%20PARA%20ELABORAR%20PLANES%20INSTITUCIONALES%20DE%20IGUALDAD%20SUSTANTIVA%20vf3.pdf>