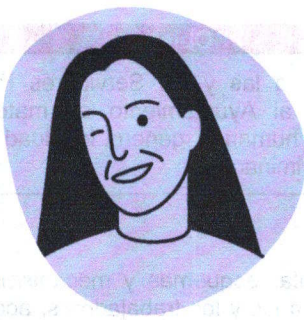
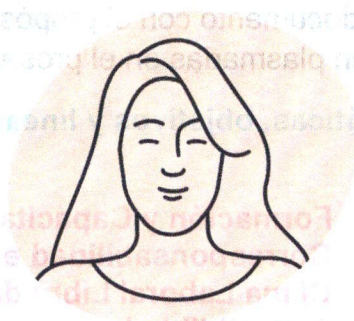
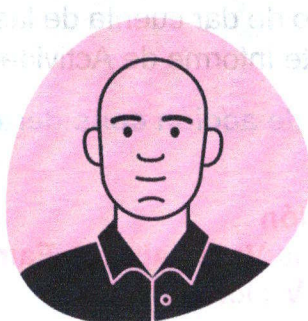




H. AYUNTAMIENTO DE

JONOTLA

2021-2024



INFORME DE ACTIVIDADES 2024

H. AYUNTAMIENTO DE JONOTLA 2021 - 2024

Introducción

El H. Ayuntamiento de Jonotla 2021 - 2024 ha definido su rumbo con base en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, consolidándose como un pilar estratégico en la construcción de una sociedad más justa, incluyente y equitativa, durante el Ejercicio Fiscal 2024, el Ayuntamiento ha trabajado arduamente para erradicar toda forma de discriminación por razón de género y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Marco Legal

En cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del H. Ayuntamiento de Jonotla 2021 -2024 para su Ejercicio Fiscal 2024, se presenta este documento con el propósito de dar cuenta de las actividades ejecutadas y que se ven plasmadas en el presente Informe de Actividades del Ejercicio Fiscal 2024.

Temáticas, objetivos y líneas de acción considerados:

1. **Formación y Capacitación**
2. **Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal**
3. **Clima Laboral Libre de Violencia**
4. **Accesibilidad**

Temática	Objetivo	Líneas de Acción
Formación y Capacitación	Capacitar a las y los Servidores Públicos adscritos al Ayuntamiento en materia de derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación.	Generar sinergias con otras instituciones a efecto de llevar a cabo capacitaciones que permitan sensibilizar a las y los servidores públicos.
Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal	Implementar esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, acceder a horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral.	Promover la utilización del lenguaje incluyente en la comunicación interna. Difundir las medidas para el otorgamiento de la licencia de paternidad. Promover el derecho a la lactancia materna en el centro de trabajo.
Clima Laboral Libre de Violencia	Fomentar acciones que permitan implementar un clima laboral libre de violencia en el que se promuevan los valores institucionales el trato digno y la no discriminación.	Difundir al interior los Códigos de Ética y Conducta. Dar atención a las quejas presentadas.
Accesibilidad	Fortalecer al Interior del Ayuntamiento la infraestructura que permita a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda en igualdad de condiciones.	Realizar acciones de mantenimiento a la infraestructura para personas con alguna discapacidad instalada en el Ayuntamiento.

Frecuencia de medición: Anual

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Promover la utilización del lenguaje incluyente en la comunicación interna.	Número de acciones realizadas por cualquier unidad administrativa, en las que se promueva el lenguaje inclusivo.	Impulsar la utilización del lenguaje incluyente y no sexista que coadyuve a la implementación de la perspectiva de género al interior.
Difundir las medidas para el otorgamiento de la licencia de paternidad.	Numero de servidores públicos que ejercen el derecho a la licencia de paternidad.	Promover el derecho para el otorgamiento de la licencia de paternidad.
Promover el derecho a la lactancia materna en el centro de trabajo.	Numero de servidores públicos que ejercen el derecho a la licencia de paternidad.	Promover la utilización de espacios designados para lactancia.

Para la promoción y utilización del lenguaje incluyente en la comunicación interna, se otorgó capacitación a cada una de las Unidades Administrativas del Ayuntamiento en el tema denominado **Comunicación Incluyente sin Sexismo** por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Se informo a los Servidores Públicos de las acciones para el otorgamiento de "Licencias de Paternidad" y el "Derecho a la Lactancia Materna en el centro de trabajo", sin embargo, no fueron requeridas estas acciones por el personal del Ayuntamiento.

2. Fomentar acciones que permitan implementar un clima laboral libre de violencia en el que se promuevan los valores institucionales el trato digno y la no discriminación.

Meta: Garantizar el seguimiento de las denuncias presentadas. Difusión de los Códigos de Ética y Conducta.

Frecuencia de medición: Anual

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Difundir al interior los Códigos de Ética y Conducta.	Numero de personal que firma Carta Compromiso adscrito al Ayuntamiento.	Garantizar que el personal adscrito al Ayuntamiento tenga conocimiento de los Códigos de Ética y Conducta.
Dar atención a las quejas presentadas.	Número de Quejas atendidas.	Identificar y dar atención a las denuncias presentadas.

Se realizaron acciones de difusión de los Códigos de Ética y Conducta a través de la campaña **¡CONOCE TÚ!**

Indicadores con perspectiva de género

Mediante acciones conducentes y medibles, de los 4 indicadores se buscó evaluar las condiciones relacionadas a los objetivos planteados con anterioridad.

1. Capacitar a las y los Servidores Públicos adscritos al Ayuntamiento en materia de derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación.

Meta: Lograr que al menos el 60% del personal adscrito al Ayuntamiento, sea capacitado en temas relacionados en materia de derechos humanos, ética, género, igualdad laboral y no discriminación.

Frecuencia de medición: Anual

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Generar sinergias con otras instituciones a efecto de llevar a cabo capacitaciones que permitan sensibilizar a las y los servidores públicos.	Número de servidoras y servidores públicos adscritos al Ayuntamiento	Realización de capacitaciones que coadyuven a la sensibilización de las y los servidores públicos que laboran en el Ayuntamiento.

Durante el Ejercicio Fiscal 2024, se realizó la vinculación con el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional Para el Federalismo y el Desarrollo quienes otorgaron de manera virtual 4 capacitaciones las cuales se enuncian a continuación:

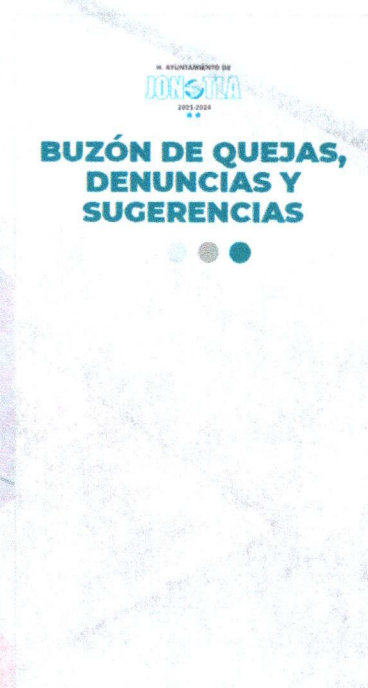
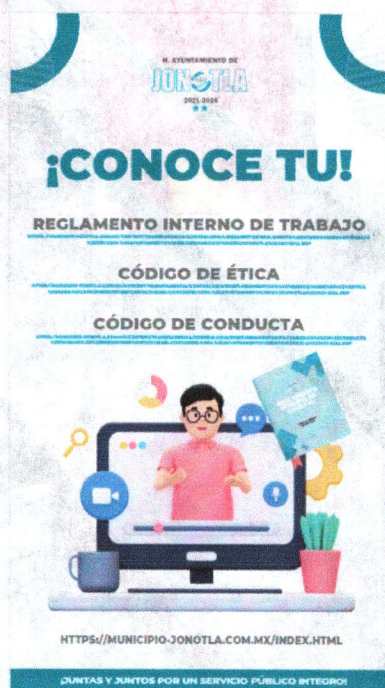
1. **Comunicación Incluyente sin Sexismo** – Instituto Nacional de las Mujeres
2. **Inducción a la Igualdad entre Hombres y Mujeres** – Instituto Nacional de las Mujeres.
3. **Cultura de la No Discriminación**– Instituto Nacional Para el Federalismo y el Desarrollo
4. **Construyendo Masculinidades Libres de Violencia** – Instituto Nacional Para el Federalismo y el Desarrollo

En este mismo sentido se otorgó capacitación al 83% de los Trabajadores, en los temas antes referidos.

1. **Implementar esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, acceder a horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral.**

Meta: La medición de los indicadores será bajo demanda o acuerdo de la necesidad de la estructura interna por la naturaleza misma de los beneficios. En el caso de las acciones para promover el uso del lenguaje incluyente, se realizará por lo menos una vez al mes.

En el mismo sentido se dio seguimiento y atención a las quejas, mediante el **BUZÓN DE QUEJAS, DENUNCIAS Y SUGERENCIAS**.



3. Fortalecer la infraestructura que permita a los trabajadores con discapacidad, el acceso desplazarse, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda en igualdad de condiciones.

Meta: realizar acciones de mantenimiento para lograr que el personal con alguna discapacidad que labore en el Ayuntamiento desempeñe su trabajo en igualdad de condiciones.

Frecuencia de medición: Anual

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Realizar acciones de mantenimiento a la infraestructura para personas con alguna discapacidad.	Número de mantenimientos realizados	Mantener condiciones óptimas en las instalaciones para el personal con alguna discapacidad, a fin de que desempeñen sus acciones en igualdad de condiciones.

Se realizaron **1 acción** de mantenimiento a la infraestructura, construyendo un pasamanos para una rampa de acceso para discapacitados.



Conclusión

El trabajo hacia la igualdad sustantiva en el Ayuntamiento es un compromiso constante que requiere el esfuerzo y la colaboración de todos los sectores de nuestra sociedad, si bien las acciones han sido pequeñas, el impacto social es muy grande, no se trata sólo de ejecutar el gasto o de programas, sino de un cambio profundo en las actitudes y en la construcción de un entorno más justo e igualitario para todas las personas servidoras públicas. Cada paso que damos en la promoción de la equidad contribuye al fortalecimiento de un Ayuntamiento que valora y respeta los derechos de todas y todos.

Los resultados mostrados, son posibles gracias al trabajo comprometido y responsable de cada una de las mujeres y hombres que ponen su talento y disposición en el H. Ayuntamiento de Jonotla 2021-2024.