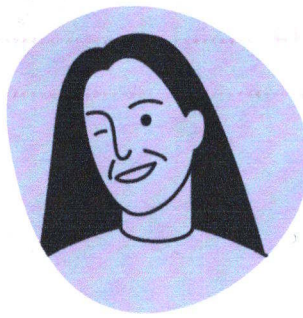
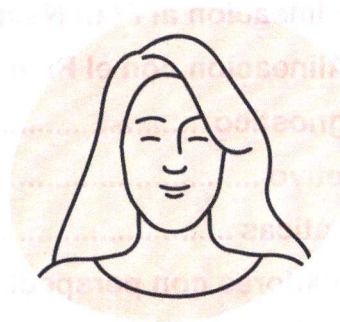
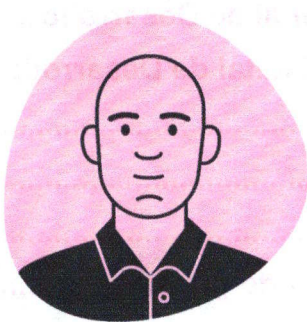




PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA 2024

H. AYUNTAMIENTO DE JONOTLA 2021 - 2024

Índice	
1. Presentación	3
2. Visión	3
3. Marco Normativo.....	3
3.1 Ámbito Internacional	4
3.2 Ámbito Nacional	4
3.3 Ámbito Local	4
4. Alineación.....	5
4.1 Alineación con los ODS	5
4.2 Alineación al Plan Nacional de Desarrollo	5
4.3 Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo	5
5. Diagnostico	6
6. Objetivo	6
7. Temáticas	7
8. Indicadores con perspectiva de género	8
9. Presupuesto con Perspectiva de Género	9
10. Evaluación y Seguimiento	10
11. Referencias	10

1. Presentación

El Gobierno Municipal de Jonotla ha trabajado arduamente en la implementación y adopción de la perspectiva de género en las diferentes Unidades Administrativas que conforman la Administración Pública Municipal, con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que persisten en nuestro Municipio, en ese sentido el Plan Municipal de Desarrollo 2021 – 2024 considera en sus programas acciones de igualdad entre Hombres y Mujeres.

Derivado de lo anterior, con fecha 02 de marzo de 2020 fue publicado en el Periódico Oficial del Estado 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 directrices a seguir para lograr incorporar la perspectiva de género en los programas, planes y acciones gubernamentales de las Dependencias y Entidades, asimismo, establece la generación de Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva para impulsar una cultura Institucional en el marco de los derechos humanos y la igualdad de género. El Municipio de Jonotla, asume la importancia de la institucionalización de la perspectiva de género mediante el diseño de políticas institucionales que permitan la disminución de las brechas de desigualdad dentro de todas las estructuras, practicas y funciones ejecutadas desde el Organismo y donde se garantice el respeto a los derechos humanos y la no discriminación. El establecimiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva en las Unidades Administrativas de la Administración Pública Municipal es de vital importancia para lograr la implementación de la perspectiva de género, el presente documento corresponde al compromiso por el impulso de la transversalidad, de las políticas de igualdad laboral y no discriminación.

2. Visión

Ser un Municipio referente, en donde las y los trabajadores participen activamente en la consecución de la igualdad de derechos, oportunidades laborales y no discriminación, con el objetivo de fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las acciones implementadas por el Municipio.

3. Marco Normativo

La lucha en favor de la obtención de la Igualdad Sustantiva, ha quedado plasmada en diversas Leyes, Reglamentos, Normas y/o otros ordenamientos de carácter jurídico a nivel Internacional, Nacional y Local, conocer dicha normatividad es fundamental para la creación e implementación de políticas institucionales en materia de Igualdad de Género, en el presente apartado se enuncia el Marco Normativo que da soporte Legal al presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Municipio de Jonotla.

3.1 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 Belem 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 Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal del Trabajo
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024
- Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2019 – 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 Local

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Código Penal 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
- Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024
- Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024

- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán observar las Dependencias, Entidades y Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva.
- Ley sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social

4. Alineación

4.1 Alineación con los ODS

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Municipio de Jonotla, busca abonar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, en concreto se encuentra alineado a los siguientes objetivos:



5. Igualdad de Género
10. Reducción de las Desigualdades
16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

4.2 Alineación al Plan Nacional de Desarrollo

De igual forma el Pla Institucional de Igualdad Sustantiva del Municipio de Jonotla se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, concretamente con el principio rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, donde se señala que se propugnara la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres sin importar características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Asimismo, el presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva abandona al cumplimiento del Eje 1 denominado “Política y Gobierno”, específicamente en el apartado de la “Libertad e Igualdad” asimismo se encuentra alineado al Eje Transversal 3 denominado “Economía”

4.3 Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo

El presente documento se encuentra alineado al Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024, concreto con el Eje 4 Disminución de las Desigualdades, el cual tiene como objetivo o la reducción de brechas de desigualdad social, en donde se generen condiciones de bienestar que ayuden a satisfacer las necesidades básicas de la población y mejorar su calidad de vida de igual manera contribuye con lo estipulado en el Programa Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2020 – 2024, concretamente con la Temática 5 la cual tiene por objetivo “Transversalizar la

perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, Aunando a lo anterior el presente documento se encuentra apegado a lo establecido en 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 directrices a seguir para lograr incorporar la perspectiva de género en los programas, planes y acciones gubernamentales de las Dependencias y Entidades.

Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024 - Principio Rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”

1. Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024

2. Eje 4

3. Disminución de las Desigualdades

5. Diagnostico

El diagnóstico del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva fue elaborado de conformidad con la metodología establecida en la Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla.

El objetivo del diagnostico fue analizar las condiciones actuales de igualdad existentes al interior del Ayuntamiento, en ese contexto y con la finalidad de detectar las mejoras y áreas de oportunidad que deben fortalecer, para lograr y reforzar la cultura de la igualdad laboral y no discriminación entre el personal que labora en el Ayuntamiento de Jonotla, mediante una Mesa de Trabajo con el Personal adscrito.

De la cual se desprendieron los siguientes puntos a trabajar:

Analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento

Detectar necesidades del personal

Generar acciones

Derivado de los resultados obtenidos en la Mesa de trabajo se destacan varios, entre ellos la Formación y Capacitación, la Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal, Permanencia y Ascenso, Accesibilidad, así como acciones que permitan fortalecer el clima laboral al interior del Ayuntamiento.

6. Objetivo

Implementar acciones que permitan la institucionalización de la Igualdad Laboral y No Discriminación al interior del Ayuntamiento de Jonotla, mediante el diseño de políticas institucionales en la que se establezcan las acciones que permitan fortalecer los procesos de gestión y de los recursos humanos y prácticas que coadyuven a la disminución de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

dentro de todas las estructuras, practicas y procesos y funciones ejecutadas desde el Ayuntamiento.

7. Temáticas

Derivado de la Mesa de Trabajo y del procesamiento de las opiniones de los trabajadores se determinaron las temáticas y líneas de acción, que serán consideradas en la Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Municipio de Jonotla, a continuación, se exponen las temáticas, objetivos y líneas de acción consideradas:

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 exterior 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 al exterior en el Ayuntamiento.

8. Indicadores con perspectiva de género

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

Objetivo 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 50% 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.

Objetivo 2. 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.

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.

Objetivo 3. 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.

Objetivo 4. 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 optimas en las instalaciones para el personal con alguna discapacidad, a fin de que desempeñen sus acciones en igualdad de condiciones.

9. Presupuesto con Perspectiva de Género

De conformidad con lo establecido en el Artículo 3 fracción LXXVIII de la Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla, se define al Presupuesto con Perspectiva de Género de la siguiente manera:

“El presupuesto que, en su diseño, implementación y evaluación, considera los derechos, intereses, necesidades, y principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El objetivo primordial es la igualdad e integración transversal de la política de género en plane, programas y acciones gubernamentales”

En este contexto el Ayuntamiento de Jonotla, coadyuvará en la implementación de acciones y políticas institucionales que permitan la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres, por lo que se aprovecharán los recursos materiales, económicos y humanos disponibles con los que cuenta el Ayuntamiento, por lo tanto se impulsara en todo momento la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la implementación de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en el

Ayuntamiento y sus puestos directivos, de personas con discapacidad y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el personal.

10. Evaluación y Seguimiento

La Evaluación y Seguimiento interno del presente Plan serán efectuados a través de los indicadores planteados con anterioridad. La medición de estos se realizará de forma anual, el reporte contendrá la información que se presenta a continuación para cada uno de los indicadores: Objetivo Especifico (Nombre del Objetivo a evaluar), Indicador (Nombre y descripción del indicador a evaluar), Meta (La meta a alcanzar en el año a evaluar), Cumplimiento (Porcentaje de cumplimiento de la meta) y Observaciones (Observaciones que se tengan sobre el indicador).

11. Referencias

- Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva (2020). Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024
- Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

