

PLAN INSTITUCIONAL DE
**IGUALDAD
SUSTANTIVA
2020 – 2024**



UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA
AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Índice

04	Presentación	12	Temáticas del Plan
05	Visión	16	Indicadores con perspectiva de género
06	Marco Normativo	21	Presupuesto con perspectiva de género
10	Alineación	23	Seguimiento y Evaluación
11	Objetivo	25	Referencias



Presentación

En México, residen aproximadamente 125 millones de personas, y de estas, más del 51% son mujeres¹. En el estado de Puebla, de las 6.5 millones de personas, 3.4 millones se identifican con el género femenino². Nuestra fuerza reside en empoderar e impulsar a todas las mujeres y niñas, sin embargo, continúan viviendo en desigualdad de género. Tomar acción para cambiar esta realidad es imperativo.

En México, sólo el 21.4% del total de estudiantes en carreras relacionadas directamente con la energía, son mujeres³. Las implicaciones de estas cifras se demuestran globalmente en el ámbito laboral, ya que las mujeres en la industria energética únicamente representan el 22%⁴. Aunado a esto, menos del 6% son puestos técnicos y menos del 1% son puestos directivos en el sector⁵. Estas cifras reflejan lo masculinizado que se encuentra el sector energético; esto es una realidad ante la cual debemos tomar acciones.

En ese sentido, la Agencia de Energía del Estado de Puebla tiene dentro de sus valores institucionales la equidad de género. Considerando que realizar acciones proactivas e instrumentar políticas que promuevan este derecho humano, es tarea de todas y todos; esta es una prioridad de nuestra institución, buscando ser un apoyo y referente para las dependencias gubernamentales del estado.

Por iniciativa del Gobernador Miguel Barbosa Huerta, así como de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, Mónica Díaz de Rivera, la Agencia se suma a los esfuerzos para alcanzar la igualdad sustantiva en la Administración Pública Estatal, y asume con responsabilidad la incorporación de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación en cada uno de sus proyectos y políticas públicas.

Rodrigo Osorio Díaz

Agencia de Energía del Estado de Puebla

1 INEGI, 2019.

2 INEGI, 2020.

3 GIZ, REDMERE y Secretaría de Energía, 2018; citados en Energía Hoy, 2020.

4 IEA, 2020.

5 EHRC, 2017, citado en Energía hoy, 2020.



Visión

La Agencia de Energía del Estado de Puebla (la Agencia) por medio de la Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS), será un referente de la Administración Pública en la adopción e instrumentación de políticas con perspectiva de género y diversidad, así mismo su transversalización tanto en las acciones de la Agencia como en los proyectos energéticos del estado.

En este sentido, se buscará coordinar esfuerzos orientados a alcanzar la paridad de género, la visibilización de la mujer, el empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres, y la inclusión de personas con discapacidad, comunidades indígenas, personas LGTBTTIQA y demás grupos históricamente discriminados.

Asimismo, será una entidad promotora de la igualdad sustantiva en el sector energético para impulsar el desarrollo de estas temáticas dentro de toda la cadena de valor del sector eléctrico y de hidrocarburos.

Este Plan se actualizará anualmente y tendrá vigencia hasta septiembre de 2024.





Marco Normativo

A continuación se presentan los antecedentes y el marco normativo que da vida a este Plan Institucional.

Antecedentes

Para lograr la igualdad sustantiva es necesario reconocer el marco normativo histórico nacional e internacional en materia de derechos de las mujeres. En ese sentido, el presente Plan Institucional considera relevantes los siguientes antecedentes:

La Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer fue celebrada en el año de 1975 en la Ciudad de México. La Conferencia planteó una serie de directrices para los gobiernos participantes de 33 países con el objetivo de que sus acciones estén encaminadas al favorecimiento del avance social de la mujer y a terminar con la discriminación de género a través de tres objetivos: desarrollo, igualdad y paz.

Fue en la Conferencia de Beijing de 1995 en la que se reconoció la necesidad de una plataforma de acción para lograr los objetivos de la igualdad de género y el impulso de las mujeres, pero los progresos no han sido homogéneos. En esta Conferencia, los países miembros se comprometieron a defender los derechos y la dignidad

humana intrínseca de las mujeres, los hombres y todos los demás propósitos y principios consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Fue el 15 de septiembre de 1995 cuando se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de las Mujeres, donde se plasmaron los objetivos estratégicos básicos para una participación de las mujeres en los procesos de desarrollo en condiciones de igualdad con los hombres, siendo el punto de partida en el cual se identifican los temas de especial preocupación para las mujeres en esta década, a la vez que define objetivos estratégicos en torno a ellos y plantea una serie de medidas para alcanzarlos.

La relevancia de la Conferencia de Beijing radica en la generación de un engranaje normativo internacional en materia de género que los países fueron observando en sus programas y políticas públicas.

En el caso de México, adoptar estos objetivos se dio de manera lenta y progresiva, ya que la violencia y discriminación hacia la mujer se conjugaron con otros problemas sociales como la inseguridad, la pobreza, la baja calidad del sistema educativo y la falta de empleo.



Algunos de los cambios que generaron nuevas condiciones en la historia de la lucha por la igualdad de género en México se dieron institucionalizando la igualdad de oportunidades como, por ejemplo:

- En 1936, en Puebla se reforma el artículo 33 de la Ley Electoral local, donde se reconoce que “son electores y por lo mismo tienen derechos a ser inscritos en el padrón electoral los varones y las mujeres poblanas”.
- En 1976 con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (SEDIF), se aspira a la consecución de los derechos sociales y la distribución equitativa y justa, así como los logros del crecimiento y una firme voluntad de propiciar el ejercicio de las libertades individuales.
- En 1980 se crea el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, dependiente del CONAPO.
- En 1985 se crea la Comisión Nacional de la Mujer, adscrita a la Secretaría de Gobernación.
- En 1999, por decreto del Lic. Melquiades Morales Flores, Gobernador de Puebla, se crea el Instituto de las Mujeres Poblanas.
- En julio de 2002 se publican, en el Diario Oficial de la Federación, las reformas al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (FIPE), por las que los partidos políticos adquieren la obligación de inscribir, por lo menos, un 30 por ciento de candidaturas femeninas en las listas de candidatos a cargos de elección popular.
- En agosto de 2006 se publica la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- En diciembre de 2019, por decreto del Lic. Miguel Barbosa Huerta, Gobernador de Puebla, se crea la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Estado de Puebla.

Los referentes institucionales antes mencionados son pilares del presente Plan Institucional, encausados en pro de la lucha de los derechos de las mujeres que han permitido fortalecer iniciativas orientadas a promover el mejoramiento de la condición social de la mujer.



Marco Normativo

En ese sentido, se enlista el marco normativo internacional e interamericano, reconociendo los compromisos de México en trabajar por los derechos de las mujeres.

Marco Normativo Internacional

- Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer 1975
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Carta de las Naciones Unidas
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995.
- Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Marco Normativo Interamericano

- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer para México 2018.

Así mismo, se enlista el marco normativo nacional y estatal del que partimos para retomar y reforzar acciones en el presente Plan.



Marco Normativo Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2019-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
- 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.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal del Trabajo.

Marco Normativo Estatal

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



Alineación

El presente Plan Institucional está diseñado como un referente de actuación y responsabilidad para todas y todos los servidores públicos de la Agencia de Energía. Además, constituirá el eje rector de las acciones que dictarán las políticas de género centradas en reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El presente plan se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (Agenda 2030) que buscan erradicar la pobreza, combatir las desigualdades, promover la prosperidad y proteger el medio ambiente, siempre contribuyendo a lograr la igualdad de género y empoderamiento a todas las niñas y mujeres gracias a su Objetivo #5: Igualdad de Género.

En correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, el presente se basa en los objetivos 5 y 7, referentes a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas y, garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna respectivamente.

En lo que respecta al Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2019-2024, el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva se alinea al Eje 4, a través del enfoque Transversal de Igualdad Sustantiva, referente a la disminución de las desigualdades.

Dicho eje tiene como objetivo reducir la pobreza y la brecha de desigualdad social, entre las personas y las regiones, con un enfoque sostenible.

De igual forma se alinea con el Eje Especial llamado Gobierno Democrático, Innovador y Transparente que tiene como objetivo 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.

Adicionalmente y como un esfuerzo para 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, el plan se alinea a la temática 5 del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024, “Transversalizar la perspectiva de género en y desde la Administración Pública Estatal”; y el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que se expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de igualdad sustantiva, publicado en el Periódico Oficial del Estado del 2 de marzo de 2020.



Objetivo

Brindar una guía de acciones concretas y medibles para impulsar la igualdad sustantiva y el respeto a la diversidad dentro de la Agencia de Energía, así como expandir esfuerzos hacia las entidades y organizaciones del sector energético.





Temáticas del Plan

Las temáticas del Plan Institucional son las siguientes:

1. Política en materia de igualdad sustantiva
2. Reclutamiento y selección de personal
3. Promoción y desarrollo profesional
4. Formación continua
5. Política retributiva
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Salud laboral
8. Prevención de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual
9. Sensibilización y cultura
10. Responsabilidad social
11. Comunicación y difusión

A continuación, se presentan los objetivos y principales líneas de acción, así como la temática a la que corresponden.

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

Líneas de Acción:

- Crear el Protocolo de Violencia Laboral y Violencia de Género para prevenir y erradicar la violencia en la Agencia de Energía. (Temática 8)
- Crear el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral donde se reciban y atiendan las quejas sobre violencia y se respete la confidencialidad de las personas. (Temática 8)
- Realizar una campaña por el Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres el 25 de noviembre de cada año. (Temáticas 8 y 11)
- Capacitar a la plantilla laboral en los siguientes temas, sin ser limitativos: (Temáticas 4 y 9)
 - Micromachismos
 - Acoso/hostigamiento laboral
 - Violencia de género



Objetivo 2: Promover la igualdad laboral y el empoderamiento económico de las mujeres en el sector energético.

Líneas de Acción:

- En coordinación con las áreas competentes, desarrollar un Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad que logre conseguir la paridad en la plantilla a través de contratación con discriminación positiva. (Temática 2)
- Promover oportunidades de desarrollo profesional para mujeres dentro de la Agencia. (Temática 3)
- Instalar módulos de cuidado sanitario con tampones y toallas en los baños de la Agencia. (Temática 7)
- Establecer un Protocolo de Balance de Género en Foros y Eventos, para impulsar la paridad en estos. (Temáticas 1 y 9)
- Impulsar la paridad en los proyectos internos de la Agencia de Energía, siempre incluyendo a, por lo menos, una mujer en cada uno. (Temática 1)
- Considerar la igualdad sustantiva como criterio de evaluación en los Lineamientos para la Evaluación de Proyectos de los Ciclos para el Desarrollo de Proyectos de la Agencia de Energía. (Temática 1 y 10)
- Crear un Directorio de Mujeres en el Sector Energético para impulsar la participación de la mujer en el sector. (Temática 3)
- Certificar al personal en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. (Temáticas 1 y 7)
- Dar cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgos psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención", mediante actividades que permitan capacitar y concientizar a la plantilla. (Temáticas 4 y 7)
- Crear los Diálogos por la Igualdad, conversatorio de mujeres en posiciones de liderazgo. (Temáticas 9 y 11)
- Promover a las Mujeres en Energía, dar impulso a las publicaciones de las mujeres de la Agencia de Energía y sus aliadas. (Temáticas 3 y 11)



- Promover y verificar que todos los documentos emitidos por la Agencia de Energía contengan lenguaje inclusivo y no sexista. (Temáticas 9 y 11)
- Emitir Recomendaciones al Sector Energético de toda organización pública o privada que decida implementar la igualdad sustantiva. (Temáticas 1, 10 y 11)
- Capacitación de la plantilla en los siguientes temas, sin ser limitativos: (Temáticas 4 y 9)
 - Liderazgo: ¿tema de hombres?
 - Empoderamiento de la mujer: no sólo justo, sino necesario
 - Lenguaje inclusivo

Objetivo 3: Impulsar una cultura institucional para la igualdad sustantiva dentro de la Agencia de Energía. Transitar hacia un mundo mayormente igualitario, fomentado la perspectiva de género como una herramienta de análisis en la vida cotidiana de todas y todos.

Líneas de Acción:

- Crear un plan con directrices que rijan la transversalización de la perspectiva de género desde la Agencia de Energía y hacia el sector energético. (Temática 1)
- Realizar un diagnóstico y/o encuesta semestral en materia de igualdad sustantiva, clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación en la Agencia de Energía. (Temática 1)
- Promover que los horarios laborales estén definidos y generar un protocolo para dar flexibilidad de horarios a personas que lo requieran. (Temáticas 6 y 7)
- Crear un ambiente laboral adecuado para minorías y poblaciones vulnerables. (Temáticas 5 y 7)



- Promover en medios de comunicación internos y de fácil acceso para las y los servidores públicos, así como en las redes sociales las temáticas de la UnIS. (Temática 11)
- Participación en las capacitaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, así como de las demás entidades y organizaciones competentes en el tema. (Temática 4)
- Desarrollar el diagnóstico y análisis estatal, nacional e internacional en torno al papel de la mujer en el sector energético. (Temáticas 3 y 11)
- Realizar una inducción a las temáticas y políticas de la Unidad de Igualdad Sustantiva a todo el personal nuevo en la Agencia de Energía. (Temática 1 y 9)
- Capacitación de la plantilla en los siguientes temas, sin ser limitativos: (Temáticas 4 y 9)
 - Paternidad corresponsable
 - Deconstrucción
 - Introducción a temas de género
 - Perspectiva de género en la administración pública
 - Perspectiva de género en el sector energético.
 - Visiones de la igualdad sustantiva desde la comunidad LGBTTTIQLA



Indicadores con perspectiva de género:

Mediante acciones conducentes y medibles, los 13 indicadores buscarán evaluar las condiciones relacionadas a los 3 objetivos anteriormente planteados.

Objetivo 1:

Impulsar acciones para erradicar y prevenir la violencia de cualquier tipo, así como respetar los derechos humanos de todas y todos.

Actividad: Promover la Política de Igualdad Sustantiva en la plantilla

1

Indicador: Porcentaje de atención de solicitudes al Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género, conforme a las reglas establecidas en el Protocolo de Violencia Laboral y Violencia de Género, respecto a las solicitudes presentadas.

Descripción: Solicitudes atendidas por el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género, que será integrado en el 2021, conforme a las reglas establecidas en el Protocolo de Violencia Laboral y Violencia de Género, que también se generará en el 2021, con respecto a las solicitudes presentadas.

Línea Base 2020: N/A

Meta 2021: 100%

Meta 2024: 100%

Frecuencia de Medición: Anual

2

Indicador: Número de evaluaciones de percepción de clima laboral, no discriminación y violencia al interior de la Agencia de Energía.

Descripción: Aplicación del cuestionario de percepción de clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación al personal de la Agencia, con base en lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgos psicosocial en el trabajo y demás necesidades que detecte la UnIS.

Línea Base 2020: 1

Meta 2021: 2

Meta 2024: 2

Frecuencia de Medición: Anual



Objetivo 2:

Promover la igualdad laboral y el empoderamiento económico de las mujeres en el sector energético.

Actividad: Promover la Política de Igualdad Sustantiva en la plantilla

3

Indicador: Porcentaje de mujeres laborando en la Agencia de Energía.

Descripción: Para promover la paridad de género, se identificará el porcentaje de mujeres activas en la plantilla de la Agencia.

Línea Base 2020: 36%

Meta 2021: 40%

Meta 2024: 50%

Frecuencia de Medición: Anual

5

Indicador: Porcentaje de mujeres en cargos de subdirección activos respecto al total de subdirectores y subdirectoradas de la Agencia de Energía.

Descripción: Porcentaje de mujeres en cargos de subdirección activos respecto al total de subdirectores y subdirectoradas de la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: 31%

Meta 2021: 40%

Meta 2024: 50%

Frecuencia de Medición: Anual

4

Indicador: Porcentaje de mujeres en cargos directivos activos respecto al total de directores y directoras de la Agencia de Energía.

Descripción: Porcentaje de mujeres en cargos directivos activos respecto al total de directoras y directores en la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: 29%

Meta 2021: 40%

Meta 2024: 50%

Frecuencia de Medición: Anual

6

Indicador: Porcentaje de mujeres en cargos de jefatura de departamento activos respecto al total de personas en jefaturas de departamento de la Agencia de Energía.

Descripción: Porcentaje de mujeres en cargos de jefatura de departamento activos respecto al total de personas en jefaturas de departamento de la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: 58%

Meta 2021: 40%

Meta 2024: 50%

Frecuencia de Medición: Anual



7

Indicador: Porcentaje de personas con discapacidad en la plantilla de la Agencia de Energía.

Descripción: Porcentaje de personas que se auto identifiquen como personas con discapacidad en la plantilla de la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: 3%

Meta 2021: 3%

Meta 2024: 5%

Frecuencia de Medición: Anual

8

Indicador: Uso de lenguaje inclusivo o no sexista en circulares y convocatorias de la Agencia de Energía.

Descripción: Porcentaje de circulares enviadas por cualquier Unidad Administrativa de la Agencia de Energía, así como convocatorias publicadas por la Agencia de Energía, que utilicen lenguaje inclusivo y no sexista respecto al total de circulares y convocatorias expedidas por la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: N/A

Meta 2021: 80%

Meta 2024: 100%

Frecuencia de Medición: Anual

9

Indicador: Número de capacitaciones, pláticas y talleres dirigidas a la plantilla de la Agencia de Energía, así como a empresas y comunidades realizadas, en materia de igualdad sustantiva.

Descripción: Capacitaciones, pláticas y talleres sobre igualdad sustantiva y sensibilización dirigidas a la plantilla de la Agencia de Energía, así como empresas y comunidades, organizadas por la Agencia de Energía, la Secretaría de Igualdad Sustantiva u otros agentes e instituciones.

Línea Base 2020: 9

Meta 2021: 12

Meta 2024: 15

Frecuencia de Medición: Anual

10

Indicador: Porcentaje de contrataciones y Promociones llevadas a cabo de acuerdo con el Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad respecto a las realizadas.

Descripción: Contrataciones y Promociones llevadas a cabo de acuerdo con el Protocolo de Contratación y Promoción con Perspectiva de Género y Diversidad que se generará a principios del 2021, respecto a las realizadas.

Línea Base 2020: 0%

Meta 2021: 80%

Meta 2024: 100%

Frecuencia de Medición: Anual



Objetivo 3:

Impulsar una cultura institucional para la igualdad sustantiva dentro de la Agencia de Energía. Transitar hacia un mundo mayormente igualitario, fomentado la perspectiva de género como una herramienta de análisis en la vida cotidiana de todas y todos.

Actividad: Cuidado de las mujeres

11

Indicador: Número de medidas implementadas que mejoren el bienestar del personal femenino de la Agencia de Energía.

Descripción: Implementar medidas que mejoren el bienestar del personal femenino de la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: 0

Meta 2021: 2

Meta 2024: 4

Frecuencia de Medición: Anual

Actividad: Promover en eventos con participación de la Agencia de Energía la participación femenina y diversa.

12

Indicador: Porcentaje de eventos organizados y/o en los que participe la Agencia de Energía de acuerdo al Protocolo de Participación de Eventos con Perspectiva de Igualdad Sustantiva.

Descripción: De acuerdo con el Protocolo de Eventos con Perspectiva de Igualdad Sustantiva que se generará a principios de 2021 (con base en el documento de "Iniciativa de Balance de Género"), en los eventos en los que participe y/o organice la Agencia de Energía, se solicitará que en cada panel asista al menos una mujer. En caso de no ser así originalmente, se propondrán mujeres expertas en el tema y se proporcionará ayuda para vincularlas con las y los organizadores. Este Protocolo prohíbe la asistencia de la Agencia a paneles de sólo hombres, también conocidos como "manels" o "male panels".

Línea Base 2020: 90%

Meta 2021: 90%

Meta 2024: 100%

Frecuencia de Medición: Anual



Actividad: Aplicación de criterios de género en selección de proyectos.

13

Indicador: Publicación de convocatorias en las que se considere la igualdad sustantiva como criterio de evaluación.

Descripción: Considerar la igualdad sustantiva como criterio de evaluación en los Lineamientos para la Evaluación de Proyectos de los Ciclos para el Desarrollo de Proyectos de la Agencia de Energía.

Línea Base 2020: 0%

Meta 2021: 100%

Meta 2024: 100%

Frecuencia de Medición: Anual



Presupuesto con perspectiva de género:

De conformidad a los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; a los artículos 7° y 11° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; artículos 30 fracción XX, 31 fracción XVII y 48 artículo de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla; al artículo 87 de la Ley de Egresos del Estado de Puebla 2020; 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 contexto, la Agencia de Energía 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 Agencia. Esto se logrará realizando las gestiones necesarias para la inducción del personal de la Agencia mediante 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 para la aplicación de los recursos presupuestados en materia de igualdad de género:

1. Capacitación al personal de la Agencia de Energía en materia de igualdad sustantiva con perspectiva y enfoque en Derechos Humanos.
2. Alertas para prevenir la Violencia de Género contra las mujeres, hijas e hijos del personal que labora en la Agencia de Energía.
3. Promoción de acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.
4. Promoción de transversalización de la perspectiva de género.
5. Promover la equidad en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral en materia energética.
6. Capacitación de mujeres en diferentes materias o tópicos educativos, incluidas en materia energética.
7. Realizar actividades conmemorativas en materia de igualdad sustantiva, equidad de género y derechos humanos.
8. Realizar sesiones al interior de la Agencia para sensibilizar y mantener un enfoque de igualdad sustantiva y equidad de género entre el personal.

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. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizar el acceso a una justicia efectiva.
3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo y recursos productivos, en marco de igualdad.
4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.
5. Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para mujeres y niñas.
6. Incorporar políticas de igualdad de género.

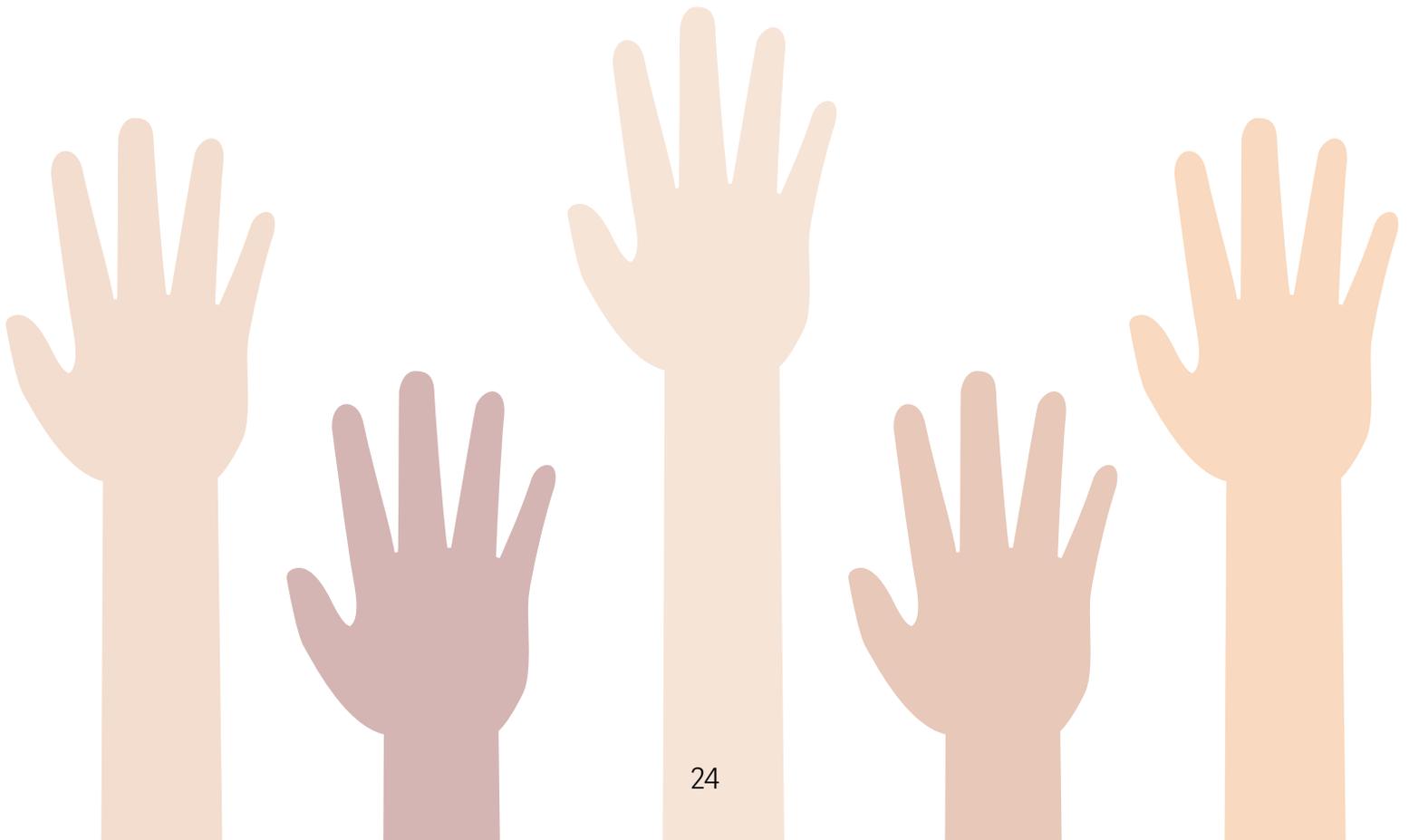
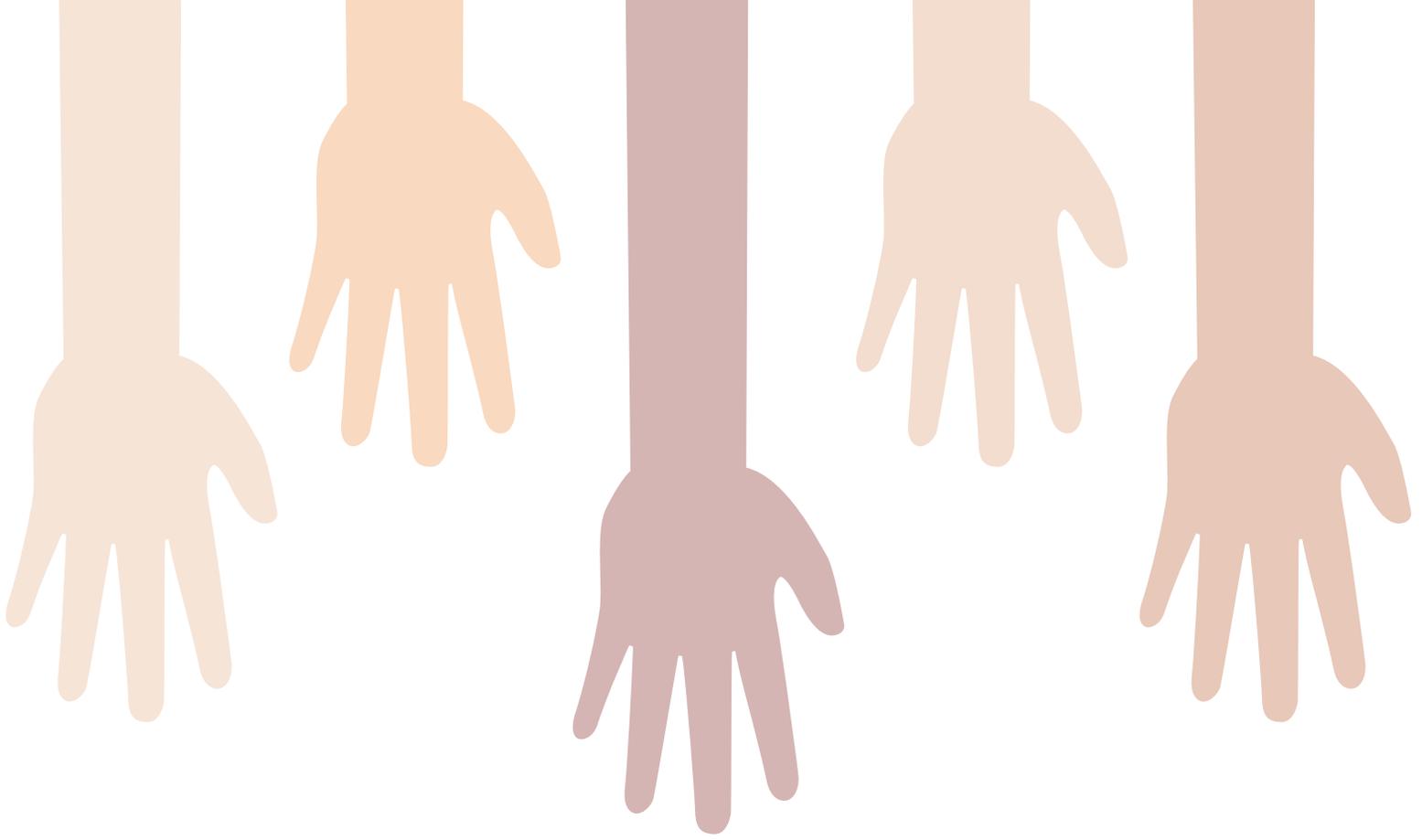


Seguimiento y evaluación

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 una discusión en el equipo de la UnIS. Los reportes contendrán la información que se presenta a continuación por cada uno de los indicadores.

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

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





Referencias

Caballero, S. (2020). La hora de las mujeres en energía. Energía Hoy. Recuperado de <https://energiahoy.com/2020/02/05/la-hora-de-las-mujeres-en-energia/>

Capítulo 1: Origen y Evolución del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia. (s.f.). Tesis USON. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/8661/Capitulo1.pdf>

Conferencias mundiales sobre la mujer. (s.f.). ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-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

Censos Económicos 2019. (2020). INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>

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

Energy and Gender: A critical issue in energy sector employment and energy access. (2020). IEA. Recuperado de <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender>

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

Garnica, S. (s.f.). La Mujer y El Sector Energético. Energía Hoy. Recuperado de <https://energiahoy.com/2020/03/04/la-mujer-y-el-sector-energetico/>



Referencias

Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva. (2020). Secretaría de Igualdad Sustantiva.

Johnstone, N., Silva, M. (2020). Gender diversity in energy: what we know and what we don't know. IEA. Recuperado de <https://www.iea.org/commentaries/gender-diversity-in-energy-what-we-know-and-what-we-dont-know>

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

México. (s.f.). ONU MUJERES: América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/mexico>

Número de habitantes. (2020). INEGI. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/Pue/Poblacion/default.aspx?tema=ME>

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-2019-2024>

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

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-estatal-de-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>

