

Plan Institucional de Igualdad Sustantiva 2020 – 2024



Agencia de Energía del Estado de Puebla
Unidad de Igualdad Sustantiva

Última actualización, julio 2023

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. *Centro Integral de Servicios CIS*,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.

Índice

<i>I. Presentación</i>	<i>3</i>
<i>II. Visión</i>	<i>4</i>
<i>III. Marco Normativo</i>	<i>5</i>
<i>IV. Alineación</i>	<i>8</i>
<i>V. Diagnóstico</i>	<i>9</i>
<i>VI. Objetivo General</i>	<i>13</i>
<i>VII. Temáticas del Plan, Objetivos Específicos y Líneas de Acción</i>	<i>14</i>
<i>VIII. Indicadores con perspectiva de género</i>	<i>22</i>
<i>IX. Presupuesto con Perspectiva de Género</i>	<i>27</i>
<i>X. Seguimiento y evaluación</i>	<i>29</i>
<i>XI. Referencias</i>	<i>30</i>
<i>XII. Anexos</i>	<i>32</i>

I. Presentación

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva de la Agencia de Energía del Estado de Puebla (Agencia de Energía) se consolida como el instrumento estratégico que permite articular acciones, y generar políticas públicas para la promoción de la Igualdad Sustantiva como principio jurídico universal, conforme a lo dispuesto en los tratados internacionales y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En particular, la actualización del presente Plan promueve la Igualdad Sustantiva al interior de la Agencia de Energía, incorporando la perspectiva de género, la igualdad de trato y oportunidades, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación hacia adentro y afuera de la entidad.

Por ello, con este Plan se pretende guiar a las personas servidoras públicas de la Agencia de Energía para llevar a cabo acciones que garanticen la igualdad, no discriminación e impulsar la sensibilización en materia de igualdad de género. Lo anterior, a partir de un ejercicio de diagnóstico situacional, así como del diseño de líneas de acción y metas específicas para medir el desempeño de este instrumento rector.

En la Agencia de Energía, valoramos y reconocemos el esfuerzo, capacidad y trabajo de las mujeres y los hombres, por lo que procuramos establecer políticas que faciliten y fomenten su inclusión de forma igualitaria.

Con su elaboración, la Agencia de Energía del Estado de Puebla refrenda su compromiso de continuar con la incorporación de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación, tanto en su gestión interna como en cada uno de sus proyectos y políticas públicas.

De esta manera, se suma a los esfuerzos para alcanzar la Igualdad Sustantiva en nuestro Estado, liderados por el Gobernador Constitucional del Estado, Sergio Salomón Céspedes Peregrina, e impulsado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva.

Jorge Ermilo Barrera Novelo
Encargado de la Dirección General de la
Agencia de Energía del Estado de Puebla
Julio, 2023

II. Visión

La Unidad de Igualdad Sustantiva de la Agencia de Energía del Estado de Puebla, será un referente de la Administración Pública en la adopción e instrumentación de políticas y acciones con perspectiva de género, diversidad e inclusión así como en la transversalización de acciones, programas y proyectos en los que directa o indirectamente tenga participación.

Lograremos generar un impacto en la materia al interior de esta Entidad, donde mujeres y hombres comprendan la importancia de transitar hacia una sociedad que tenga acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, que les permita desarrollarse profesionalmente en un ambiente sano, que promueva su desarrollo integral como seres humanos; ser una entidad pública promotora de la Igualdad Sustantiva en el sector energético.

III. Marco Normativo

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 conjugan 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, 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.

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

Marco Normativo 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.

Marco Normativo Nacional

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

- 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.
- 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.

Marco Normativo Estatal

- 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.
- Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2021.
- 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 y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva.

IV. Alineación

El presente Plan Institucional está diseñado como un referente de actuación y responsabilidad para todas las personas servidoras públicas 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, así como 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.

V. Diagnóstico

Con el objetivo de conocer la situación actual que guarda la Agencia de Energía del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva, se utilizó la metodología de la encuesta compuesta por dos cuestionarios proporcionados por la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Estado, mismos que fueron aplicados a personas servidoras públicas de esta Entidad. Estos fueron diseñados y distribuidos a través de correo electrónico durante el mes de abril de 2021. Los resultados fueron analizados en el periodo comprendido durante los meses de marzo a noviembre de 2022.

Para garantizar que fueran atendidos, se solicitó a las personas titulares de cada una de las unidades administrativas, que difundieran los cuestionarios entre las personas a su cargo y remitieran a la Unidad de Igualdad Sustantiva el informe de cumplimiento correspondiente, aplicando ambos cuestionarios de forma anónima a un total de 30 personas servidoras públicas de la Agencia.

Los cuestionarios aplicados fueron los siguientes:

1. Cuestionario "Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva".
2. Cuestionario de "Percepción de Clima Laboral y No Discriminación".

Del cuestionario identificado con el número 1, en materia de Igualdad Sustantiva, se desprende que la principal área de oportunidad dentro de la Agencia de Energía, es en materia de Salud y Bienestar; en contraste, se observa el reconocimiento positivo a la Política de Igualdad Sustantiva, tal como se observa en la siguiente tabla de Resultados Generales.



Resultados Generales			
Sección	Subtotal	Porcentaje máximo por sección	Porcentaje obtenido por sección
1. Política en Igualdad Sustantiva	324	9.09%	7.67%
2. Unidad de Igualdad Sustantiva	345	9.09%	4.67%
3. Reclutamiento y Selección de Personal	518	9.09%	5.45%
4. Desarrollo Profesional	309	9.09%	4.88%
5. Capacitación y Sensibilización	543	9.09%	4.67%
6. Igualdad de Oportunidades y Compensaciones	231	9.09%	4.37%
7. Vida Laboral, Familiar y Personal	220	9.09%	3.47%
8. Salud y Bienestar	145	9.09%	2.29%
9. Responsabilidad Social	136	9.09%	3.22%
10. Prevención de Violencia y Discriminación	258	9.09%	4.89%
11. Evaluación e Indicadores	1,465	9.09%	4.15%
TOTAL	4,494	100%	62.92%

Puntaje Máximo:	6,816
------------------------	-------

Nivel en materia de Igualdad Sustantiva	
Rango	Atención
0-3.03	Inmediata
3.04 - 6.06	De ajustes
6.07 - 9.09	De fortalecimiento

En cuanto a la aplicación del cuestionario de "Percepción de clima laboral y no discriminación", se observó que las personas servidoras públicas adscritas a la Agencia de Energía, consideran que no existen condiciones adecuadas en materia de "Accesibilidad", mientras que en lo que respecta a "Respeto a la Diversidad"; "Reclutamiento y Selección de personal"; "Acoso y Hostigamiento", se observa un resultado favorable.



PUNTAJE TOTAL		
APARTADO DE REFERENCIA	SUBTOTAL	PORCENTAJE
Reclutamiento y Selección de personal	321	86%
Formación y Capacitación	224	60%
Permanencia y Ascenso	360	65%
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	584	70%
Clima Laboral Libre de Violencia	978	75%
Acoso y Hostigamiento	624	84%
Accesibilidad	259	56%
Respeto a la Diversidad	161	87%
Condiciones Generales de Trabajo	293	79%
TOTAL	3804	73%

Con la finalidad de ahondar en los resultados del “Diagnóstico en materia de Igualdad Sustantiva”, donde se observa una percepción desfavorable respecto de la “Salud y Bienestar”, ello obedece principalmente a que las personas servidoras públicas de esta entidad, en su mayoría consideran que:

- a) No se proporciona asesoría legal, apoyo psicológico ni información para atender cualquier tipo de violencia;
- b) No se ofrece información sobre salud, ni se efectúan monitoreos del estado de salud de las personas;
- c) No se promueven los beneficios de la actividad física para una vida saludable; y,
- d) No se analizan los factores que influyen en la estabilidad y permanencia de las personas servidoras públicas al interior de la entidad.

Por otro lado, del diagnóstico en materia de “Percepción de clima laboral y no discriminación”, se observó que las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”, consideran la existencia de deficiencias en materia de “Accesibilidad”,



**Unidad de Igualdad
Sustantiva**
Agencia de Energía
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

entendiéndose esto como falta de equipo y mobiliario adecuado, instalaciones no adecuadas en su totalidad, políticas de inclusión laboral y utilización de lenguaje incluyente y no sexista.

Entre los aspectos a destacar, como se ha mencionado previamente, se reconoce la existencia de una Política en materia de Igualdad Sustantiva, cuyo conocimiento y aplicación es responsabilidad de la totalidad de personas que integran la institución, lo cual evidencia que hay importantes avances en la entidad; aunado a ello, destacan los procesos de reclutamiento no discriminatorios, un ambiente libre de acoso y hostigamiento, así como de respeto a la diversidad.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

12

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. *Centro Integral de Servicios CIS*,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



**Unidad de Igualdad
Sustantiva**
Agencia de Energía
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

VI. Objetivo General

Generar estrategias para propiciar un ambiente laboral con desarrollo igualitario entre las mujeres y los hombres que laboran en la Agencia de Energía.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

13

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. *Centro Integral de Servicios CIS*,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.

VII. Temáticas del Plan, Objetivos Específicos y Líneas de Acción

Derivado del diagnóstico realizado y teniendo en cuenta el objetivo general, se mencionan las temáticas que serán atendidas por el presente Plan Institucional, resultado las siguientes:

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Estas temáticas serán abordadas, de conformidad con los Objetivos y Líneas de Acción que se señalan a continuación:

Temática 1. Política en materia de Igualdad Sustantiva.

Objetivo Específico 1.1. Promover el respeto a la dignidad humana para lograr la Igualdad Sustantiva, entre las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”, mediante el conocimiento de los principios de estos.

Línea de Acción 1.1.1. Dar a conocer, a través de correos electrónicos, medios electrónicos, medios institucionales a las personas que laboran en la “Agencia de Energía” los principios y conceptos sobre qué es la Igualdad Sustantiva, por conducto del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, cada trimestre.

Línea de Acción 1.1.2. Dar a conocer al personal de la “Agencia de Energía” las labores que desempeña la UnIS, Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustntiva en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Línea de Acción 1.1.3. Realizar encuestas periódicas a través de plataformas digitales, para conocer la percepción de las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” respecto de la UnIS, Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

Temática 2. Reclutamiento y selección de personal.

Objetivo Específico 2.1. Incentivar la paridad de género con el fin de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres, conociendo la situación personal de la plantilla del personal de la “Agencia de Energía”.

Línea de Acción 2.1.1. Difundir con el personal de la “Agencia de Energía” el porcentaje de mujeres y hombres que conforman la plantilla del personal, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección Administrativa, de forma semestral.

Línea de Acción 2.1.2. Promover el equilibrio entre las mujeres y hombres, para que las mujeres ocupen posiciones de poder y de toma de decisiones en la “Agencia de Energía”, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección Administrativa, de forma anual.

Temática 3. Promoción y desarrollo profesional.

Objetivo Específico 3.1. Que las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” tengan igualdad de acceso a oportunidades de capacitación que les permita un mejor desarrollo profesional y personal.

Línea de Acción 3.1.1. Promover la paridad de proyectos internos de la “Agencia de Energía”, siempre incluyendo por lo menos a una mujer en cada proyecto, por conducto del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con Dirección de Planeación, Promoción y Fomento a la Inversión, anualmente.

Línea de Acción 3.1.2. Gestionar con las dependencias y entidades cursos, talleres, diplomados, capacitaciones para todas las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” con la finalidad de incrementar su formación académica y profesional, por conducto del Departamento de Política Pública en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Línea de Acción 3.1.3. Otorgar facilidades al personal de la “Agencia de Energía” para que asista a cursos, talleres, clases y capacitaciones que determinen, a través del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección Administrativa, anual.

Temática 4. Formación continua.

Objetivo Específico 4.1. Capacitar constantemente a las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”, a fin de que todas cuenten con las mismas oportunidades de crecimiento laboral.

Línea de Acción 4.1.1. Identificar necesidades e impartir capacitaciones con perspectiva de género para brindar las mismas oportunidades laborales a todas las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”, a través del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación de la Dirección Administrativa, cada semestre.

Línea de Acción 4.1.2. Capacitación al personal de nuevo ingreso y practicantes en temas de micromachismo, acoso, hostigamiento, violencia de género, liderazgo, lenguaje inclusivo y empoderamiento de la mujer, a través del Departamento de Prevención de Violencia y Discriminación en coordinación Dirección Administrativa, cada semestre.

Línea de Acción 4.1.3. Participar en las capacitaciones y convocatorias de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, así como de las demás entidades y organizaciones competentes en el tema, el personal de la “Agencia de Energía”, el Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación la Dirección Administrativa, realizarán las invitaciones y verificará la asistencia, por lo menos una vez al semestre.

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

Objetivo Específico 5.1. Fomentar un sano ambiente de trabajo para las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”.

Línea de Acción 5.1.1. Generar encuestas de salida al personal que deja de laborar en la “Agencia de Energía” para identificar las áreas de oportunidad, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección Administrativa, cada que se genere el evento.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Línea de Acción 5.1.2. Difundir los derechos que tienen las personas servidoras públicas a los servicios de guardería, atención médica, prestaciones de maternidad y paternidad, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección Administrativa, cada semestre.

Objetivo Específico 5.2. Dar a conocer las prestaciones y servicios con los que cuentan las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía".

Línea de Acción 5.2.1. Gestionar convenios o acuerdos para otorgar a las personas servidoras públicas apoyos de guardería, atención psicológica y asesoría legal, por conducto del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

Línea de Acción 5.2.2. Difundir a través de los medios electrónicos institucionales, los convenios o acuerdos de apoyo de guarderías, atención psicológica y asesoría legal con los que cuentan las personas servidoras públicas por ser parte de la plantilla de la "Agencia de Energía", Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva por conducto de la Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

Objetivo Específico 5.3. Dar facilidades a las personas servidoras públicas para que puedan conciliar su vida laboral y familiar.

Línea de Acción 5.3.1. Promover la flexibilidad de horario que permita realizar actividades de integración familiar, para ofrecer cuidados a dependientes y terceros reconociendo la diversidad de familias y hogares, cada Director de cada Unidad Administrativa en coordinación con el Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección Administrativa, cuando le sea solicitado.

Línea de Acción 5.3.2. Reconocer la labor doméstica, maternal y paternal, de las mujeres y hombres servidores públicos de las "Agencia de Energía", para en su caso otorgar licencias y permisos especiales para la atención de su vida familiar, a través del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva por conducto de la Dirección Administrativa, cada año.

Temática 6. Salud laboral.

Objetivo Específico 6.1. Fomentar que las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía" conozcan y mejoren hábitos de salud en la oficina.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Línea de Acción 6.1.1. Gestionar pláticas de la Secretaría de Salud en temas de prevención de enfermedades, Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, trimestralmente.

Línea de Acción 6.1.2. Promover que las personas de la “Agencia de Energía” realicen ejercicios dentro del horario de oficina para mejorar su salud, colocando carteles, infografías sobre ejercicios y movimientos que se pueden realizar en la oficina, a través del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección Administrativa, cada mes.

Línea de Acción 6.1.3. Fomentar el acondicionamiento físico mediante la suscripción de convenios o acuerdos que otorguen beneficios a las personas servidoras públicas, Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

Objetivo Específico 6.2. Promover la eficiencia en las horas de trabajo en las oficinas de la “Agencia de Energía”, para que esta Entidad esté en posibilidad de otorgar facilidades en el horario laboral.

Línea de Acción 6.2.1. Generar un protocolo de flexibilidad de horarios en la “Agencia de Energía” para que las personas servidoras públicas que lo requieran puedan atender su salud, a través del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva por conducto de la Dirección Administrativa, anual.

Líneas de Acción 6.2.2. Implementar un espacio privado, higiénico y adecuado para la lactancia o extracción de leche para las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”, a través del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección Administrativa, anual.

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

Objetivo Específico 7.1. Fomentar un ambiente de trabajo libre de violencia laboral en las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”.

Línea de Acción 7.1.1. Dar a conocer a las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” que es la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual, mediante capacitaciones, talleres, conferencias, correos electrónicos y cursos, por conducto del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, semestralmente.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Línea de Acción 7.1.2. Impulsar la cultura de la denuncia de acoso, violencia laboral y el hostigamiento, facilitando los medios como correo electrónico, escrito impreso, buzón electrónico para formular las denuncias que en su caso realicen a las personas de la Agencia de Energía, dándolo a conocer por conducto del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma trimestral.

Línea de Acción 7.1.3. Generar protocolos de actuación en caso de denuncia en esta materia para que los integrantes de las UnIS tengan conocimiento de cómo actuar en estos casos y establecer el procedimiento a seguir, remitiendo el mismo a la instancia correspondiente, por conducto del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Línea de Acción 7.1.4. Dar a conocer las sanciones de las prácticas de violencia laboral, acoso y hostigamiento de las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía", por conducto del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Objetivo Específico 7.2 Emitir recomendaciones a las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía" para que colaboren en implementar la Igualdad Sustantiva.

Línea de Acción 7.2.1. Emitir recomendaciones a las unidades administrativas de la "Agencia de Energía" a efecto de que en sus escritos y cualquier comunicación institucional se realice con lenguaje incluyente, por conducto del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Temática 8. Sensibilización y cultura.

Objetivo Específico 8.1. Fomentar la cultura de la sensibilización en igualdad laboral y no discriminación en las personas.

Línea de Acción 8.1.1. Difundir el listado del personal por sexo para generar conciencia sobre las personas que ocupan los espacios de poder y toma de decisiones en la "Agencia de Energía", por conducto del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en colaboración con la Dirección Administrativa, de forma semestral.

Línea de Acción 8.1.2. Sensibilizar sobre la responsabilidad igualitaria entre mujeres y hombres en temas de corresponsabilidad doméstica y de cuidado, Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en colaboración con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma trimestral.

Objetivo Específico 8.2. Sensibilizar al personal de la “Agencia de Energía” en el tema de la Erradicación de la Violencia contra la Mujeres.

Línea de Acción 8.2.1. Difundir y conmemorar del Día Internacional de Erradicación de la Violencia contra las mujeres el 25 de noviembre de cada año simbolizado con algún distintivo de color naranja, por conducto del Departamento de Prevención de Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Línea de Acción 8.2.2. Fomentar la participación de todas las personas de la “Agencia de Energía” en eventos con perspectiva de Igualdad Sustantiva para impulsar la paridad, a través del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Temática 9. Comunicación y difusión.

Objetivo Específico 9.1. Generar la comunicación constante con todas las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” por diversos medios, tanto digitales, escritos y personales.

Línea de Acción 9.1.1. Dar a conocer a las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía”, el correo electrónico, teléfono, buzón, para la comunicación con la UnIS, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Línea de Acción 9.1.2 Generar espacios seguros dentro de la “Agencia de Energía” para que las personas servidoras públicas, practicantes y demás personas para que sientan confianza y puedan denunciar algún acto de desigualdad, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Objetivo Específico 9.2. Publicar las actividades realizadas a través de la UnIS a todas las personas integrantes de la “Agencia de Energía”.

Línea de Acción 9.2.1. Difundir la Política en materia de Igualdad Sustantiva, a través de diferentes medios como redes sociales, carteles, correo electrónico, entre otros, Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma semestral.

Línea de Acción 9.2.2. Informar a las personas servidoras públicas que la “Agencia de Energía” tiene una postura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual y laboral, Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de manera semestral.

Línea de Acción 9.2.3. Difundir el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación y violencia, así como los conceptos relacionados, mediante cursos, capacitaciones, correos electrónicos y medios digitales, para que el personal de la “Agencia de Energía” conozca los conceptos, por conducto del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación en coordinación con la Dirección de Vinculación Institucional, de forma trimestral.

Temática 10. Accesibilidad.

Objetivo Específico 10. Generar el conocimiento de los diferentes puentes de acceso a las instalaciones de la “Agencia de Energía” para a las personas con capacidades diferentes y facilitar su atención .

Línea de Acción 10.1. Dar a conocer a las personas servidoras públicas y a las visitantes las rutas de acceso a las instalaciones de la “Agencia de Energía” para personas con capacidades diferentes, a través del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento en coordinación con la Dirección Administrativa, de forma semestral.

Línea de Acción 10.2. Generar una guía para que las personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” faciliten la atención a las personas con capacidades diferentes que visiten las instalaciones a través del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva en coordinación con la Dirección Administrativa, de forma semestral.

VIII. Indicadores con perspectiva de género

Mediante acciones conducentes y medibles, los 15 indicadores buscarán evaluar las condiciones relacionadas a los objetivos anteriormente planteados.

Temática 1. Política en materia de Igualdad Sustantiva

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

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

Línea Base 2022: 0 Meta 2023: 4 Meta 2024: 8

Frecuencia de medición: Trimestral

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

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

Línea Base 2022: 1 Meta 2023: 2 Meta 2024: 3

Frecuencia de medición: Semestral

Temática 2. Reclutamiento y selección de personal.

Indicador Número Tres. Número de publicaciones en la página de la "Agencia de Energía" así como otros medios electrónicos y escritos sobre la difusión de los puestos de poder y toma de decisiones.

Descripción: Publicaciones realizadas por los integrantes de las UnIS, a través de medios electrónicos como correo electrónico, whatss app y de forma impresa en áreas visibles de la "Agencia de Energía", la lista de puestos debe contener la categoría, salario por sexo, escolaridad, dependientes económicos, edad de las personas servidoras públicas.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

Línea Base 2022: 1 Meta 2023: 2 Meta 2024: 3

Frecuencia de medición: Anual.

Temática 3. Promoción y desarrollo profesional - Temática 4. Formación continua.

Indicador Número Cuatro. Número de promociones realizadas con base en los resultados de las encuestas de desempleo; número de proyectos realizados por la Agencia de Energía en los que intervienen mujeres.

Descripción: Visibilizar cómo se realizan las promociones en la "Agencia de Energía"; el número de proyectos internos de la "Agencia de Energía" contra los números de los proyectos de la "Agencia de Energía" en el que intervienen mujeres.

Línea Base 2022: 1 Meta 2023: 2 Meta 2024: 3

Frecuencia de medición: Anual.

Indicador Número Cinco. Número de actividades de formación continua recibidas por las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía" consistentes en capacitaciones, cursos, o talleres, que haya gestionado la "Agencia de Energía".

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

Línea Base 2022: 1 Meta 2023: 3 Meta 2024: 6

Frecuencia de medición: semestral.

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

Indicador Número Seis: Número de encuestas aplicadas al personal de la "Agencia de Energía" que deja de laborar.

Descripción: Aplicación de encuestas al personal que deja de laborar en la "Agencia de Energía" para conocer sobre la percepción de la conciliación de su vida laboral, familiar y personas respecto de sus obligaciones y facilidades otorgadas por la "Agencia de Energía"

Línea Base 2022: N/A Meta 2023: N/A - Meta 2024: N/A

Frecuencia de medición: Trimestral



Indicador Número Siete: Número de convenios o acuerdos con las dependencias y entidades públicas y privadas para otorgar beneficios al personal de la “Agencia de Energía”.

Descripción Número Ocho: Las gestiones a realizar por la “Agencia de Energía” para otorgar beneficios a su personal.

Línea Base 2022: 0 Meta 2023: 2 Meta 2024: 4

Frecuencia de medición: Anual

Temática 6. Salud laboral.

Indicador Número Ocho: Porcentaje de personas servidoras públicas de la “Agencia de Energía” que realicen actividad física en la oficina o fuera de ella.

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

Línea Base 2022: 0 Meta 2023: 50% Meta 2024: 90%

Frecuencia de medición: Trimestral

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

Descripción: En las oficinas que ocupa la “Agencia de Energía” asignar un cubículo u oficina para este fin.

Frecuencia de medición: Única

Línea Base 2022: 0 Meta 2023: 1 Meta 2024: 1

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

Indicador Número Diez: Generar y/o actualizar cuando se requiera el protocolo de actuación en caso de denuncia en caso de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la “Agencia de Energía”.

Descripción: Documento de actuación para que las personas servidoras públicas conozcan cómo actuar ante situaciones de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la “Agencia de Energía”.



Línea Base 2022: 0 Meta 2023: 1 Meta 2024: 1

Frecuencia de medición: Anual

Temática 8. Sensibilización y cultura.

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

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

Línea Base 2022: 0 Meta 2023: 4 Meta 2024: 10

Frecuencia de medición: Trimestral

Temática 9. Comunicación y difusión.

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

Descripción: Todo tipo de comunicación emitida por la UnIS tendientes a generar una comunicación constante con las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía".

Línea Base 2022: 2 Meta 2023: 4 Meta 2024: 5

Frecuencia de Medición: Anual

Indicador Número Trece: Número de documentos normativos externos y de la "Agencia de Energía" en los que se prohíbe el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Descripción: Mediante el conocimiento de la normatividad que prohíbe el hostigamiento y acoso sexual y laboral, las personas servidoras públicas de la "Agencia de Energía" conozcan la postura de cero tolerancias.

Línea Base 2022: 1 Meta 2023: 3 Meta 2024: 3

Frecuencia de Medición: Anual.

Temática 10. Accesibilidad.

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

Descripción: Documento que contenga la ruta de los puntos de acceso a las instalaciones de la “Agencia de Energía” y el proceso para facilitar la atención a las personas visitantes.

Línea Base 2023: 1 Meta 2024: 1

Frecuencia de Medición: Anual

IX. 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 88 de la Ley de Egresos del Estado de Puebla 2023; en apego al Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que expide los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla en materia de igualdad sustantiva de fecha 2 de marzo de 2020; al Marco Normativo que establece el Manual para la Instalación de Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS) en la Administración Pública Estatal, y demás Normatividad aplicable Nacional e Internacional con perspectiva de género con enfoque a Derechos Humanos, y con el objetivo de institucionalizar diversas acciones para propiciar el alcance de la Igualdad Sustantiva y de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres a través de la perspectiva de género con enfoque a Derechos Humanos y de alinearse al logro de la igualdad entre hombres y mujeres, se "Crearán Unidades de Igualdad Sustantiva en la estructura administrativa de cada dependencia y/o entidad a efecto de instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas municipales, estatales, federales y mecanismos de cooperación internacional en la materia...".

En ese 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 misma. Esto se logrará realizando las gestiones necesarias para la inducción del personal de la "Agencia de Energía" 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. Suscripción de convenios, acuerdos o contratos para que las personas de la "Agencia de Energía" puedan acceder a beneficios en gimnasios, guarderías, servicios de lavanderías, comedores, transporte.
3. Promoción de acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.
4. Suscripción de convenios, acuerdos o contratos para que las personas de la "Agencia de Energía" que lo requieran accedan a beneficios de atención psicológica y legal.
5. Promover la equidad en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral en la "Agencia de Energía".
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 de Energía" para sensibilizar y mantener un enfoque de igualdad sustantiva y equidad de género entre el personal.
9. Adecuación dentro de la "Agencia de Energía" de un espacio privado, higiénico y adecuado para la lactancia o extracción de leche.
10. Suscribir convenios, acuerdos o contratos para llevar a cabo las actividades de salud en la oficina.

Acciones potenciales

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

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

X. 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.

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

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

XI. Referencias

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 2020. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Derechos Humanos de las Mujeres: Marco Jurídico Básico Nacional e Internacional. (s.f.). Biblioteca Diputados. Recuperado de http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lx/marcjur_derhum_muj.pdf

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://energiayahoy.com/2020/03/04/la-mujer-y-el-sector-energetico/>

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>

XII. Anexos

Anexo 1. "Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación"

5. CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para los participantes.

Indicaciones:

Por favor subraye la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

Datos generales		
Sexo	Mujer	Hombre
Edad	15 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 y más	
Estado civil o conyugal	Soltera/o Casada/o Unión libre Divorciada/o Viuda/o	
Años de antigüedad en el centro de trabajo	Menos de un año	De 1 a 3 años
	Más de 10 años	De 4 a 9 años
Escolaridad	Sin escolaridad Primaria Secundaria Bachillerato o preparatoria	Carrera técnica Licenciatura Maestría Doctorado
Horario de trabajo	De a horas	
Tipo de plaza	Base	Confianza
Otro especifique:	Honorarios	
Tienes alguna discapacidad	Sí	No
Cuál	Intelectual Motriz Auditiva Visual	
Solo para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria		
Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población	Sí	No
Cuál	De la diversidad sexual Indígenas Afrodescendientes	



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

	Adultos mayores Otros: _____		
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación.	Sí	No	No sé
En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta	Sí	No	No sé
En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación.	Sí	No	No sé
En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.	Sí	No	No sé

Reactivos	Sí	No
Reclutamiento y selección de personal		
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.		
2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.		
3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante.		
4. Para su contratación fue determinante su apariencia física.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	Puntaje	
	Sí	No
1	0	3
2	0	3
3	0	3
4	0	3
Subtotal	12	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Formación y capacitación				
5. En su centro de trabajo las				

AGENCIA DE ENERGIA DEL ESTADO DE PUEBLA



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

	oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.				
6.	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.				
7.	En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.				
8.	En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
5	3	2	1	0
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3
8	0	1	2	3
Subtotal	12			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Permanencia y ascenso				
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.				
10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.				
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.				
12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.				
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.				

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.				
---	--	--	--	--

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
9	3	2	1	0
10	3	2	1	0
11	0	1	2	3
12	0	1	2	3
13	0	1	2	3
14	0	1	2	3
Subtotal	18			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal				
15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.				
16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.				
17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.				
18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.				
19. En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.				
20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.				
21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte,				

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

35

Boulevard Atlxcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

entre otros.				
22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?				
23. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
15	0	1	2	3
16	3	2	1	0
17	3	2	1	0
18	0	1	2	3
19	0	1	2	3
20	0	1	2	3
21	0	1	2	3
22	3	2	1	0
23	0	1	2	3
Subtotal	27			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Clima laboral libre de violencia				
24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.				
25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.				
26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente.				
27. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal.				
28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.				
29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.				

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

36

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.				
31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.				
32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.				
33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.				
34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.				
35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.				
36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.				
37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
24	0	1	2	3
25	3	2	1	0
26	0	1	2	3
27	0	1	2	3
28	3	2	1	0
29	3	2	1	0
30	3	2	1	0
31	0	1	2	3
32	3	2	1	0
33	0	1	2	3
34	3	2	1	0
35	0	1	2	3

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

37

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

36	0	1	2	3
37	0	1	2	3
Subtotal	42			

Reactivos	Sí	No
Acoso y Hostigamiento		
38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.		
39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.		
40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.		
41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.		
42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.		
43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.		
44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.		
45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	Puntaje	
	Si	No
38	0	3
39	0	3
40	0	3
41	0	3

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA



42	0	3
43	0	3
44	3	0
45	3	0
Subtotal	24	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Accesibilidad				
46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.				
47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).				
48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.				
49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.				
50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
46	0	1	2	3
47	0	1	2	3
48	0	1	2	3
49	0	1	2	3
50	0	1	2	3
Subtotal	15			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
-----------	-------	---------------	----------------	---------



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Respeto a la diversidad				
51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales				
52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
51	0	1	2	3
52	3	2	1	0
Subtotal	6			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Condiciones generales de trabajo				
53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.				
54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación				
55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.				
56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
53	0	1	2	3
54	0	1	2	3
55	0	1	2	3
56	0	1	2	3
Subtotal	12			

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Puntaje total	
Apartado de referencia	Sutotales
Reclutamiento y selección de personal	12
Formación y capacitación	12
Permanencia y ascenso	18
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27
Clima laboral libre de violencia	42
Acoso y Hostigamiento	24
Accesibilidad	15
Respeto a la diversidad	6
Condiciones generales de trabajo	12
Total	168

Es importante señalar que la puntuación total de 168 del cuestionario de clima laboral es equivalente a 100 puntos.

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

41

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Anexo 2. Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva.

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

Este es un diagnóstico que ayudará a la Dependencia, Entidad y Organismo a conocer el estado actual en materia de Igualdad Sustantiva. El resultado servirá para identificar cuáles son las fortalezas y debilidades, así como los temas a trabajar a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva.

El presente cuestionario, así como el manejo de los resultados del mismo son de carácter anónimo y confidenciales.

Agradecemos la sinceridad con la que sea realizado.

*Obligatorio

Datos

1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujer
☐ Hombre

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 18 a 29
☐ 30 a 44
☐ 45 a 59
☐ 60 y más años

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

1/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

42

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

3. Estado civil o conyugal *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Soltera (o)
☐ Casada (o)
☐ Unión libre
☐ Divorciada (o)
☐ Viuda (o)

4. Escolaridad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sin escolaridad
☐ Primaria
☐ Secundaria
☐ Preparatoria o Bachillerato
☐ Carrera técnica
☐ Licenciatura
☐ Maestría
☐ Doctorado

5. Horario de trabajo *



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

6. Tipo de plaza *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Base
- ☐ Confianza
- ☐ Honorarios

7. ¿Tiene alguna discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí Ir a la pregunta 9
- ☐ No Ir a la pregunta 10

8. ¿Forma parte de alguno de los siguientes sectores de la población (Diversidad sexual, población indígena, población afrodescendiente, población adulta mayor)? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí Ir a la pregunta 10
- ☐ No Ir a la pregunta 11

Discapacidad

9. ¿Cuál?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Intelectual
- ☐ Motriz
- ☐ Auditiva
- ☐ Visual

Población

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

3/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

44

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

10. ¿Cuál?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Diversidad Sexual
- ☐ Población indígena
- ☐ Población afrodescendiente
- ☐ Población adulta mayor

Igualdad Sustantiva

11. 1. ¿Se cuenta con una Política de Igualdad Sustantiva, considerando Marco Normativo Internacional, Nacional y Local en la materia, al interior de la Dependencia, Entidad u Organismo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

12. 2. ¿La Política cuenta con la aprobación de la máxima autoridad, alta dirección o del área jurídica correspondiente, garantizando así su aplicación al interior de la Dependencia, Entidad u Organismo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

13. 3. ¿Se han determinado criterios de no violencia y no discriminación a todas las personas Servidoras Públicas que laboran dentro de la Dependencia, Entidad u Organismo, por razones de: apariencia física, cultura, discapacidad, idiomas, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

14. 4. ¿Se considera que el conocimiento y la aplicación de la Política es responsabilidad de todas las personas que laboran en la Dependencia, Entidad u Organismo, incluyendo a personas en puestos directivos? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

Unidad de Igualdad Sustantiva

15. 5. ¿Se ha instalado una Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS), en la que haya personas de distintos niveles y puestos en la Dependencia, Entidad u Organismo como responsables de la implementación y evaluación de dicha Política? *

Marca solo un óvalo.

☐ Nunca

☐ Algunas veces

☐ Con frecuencia

☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

5/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

46

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

16. 6. ¿Se cuenta con un Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, que define objetivos y líneas de acción que la UnIS tiene a su cargo implementar para disminuir las brechas de desigualdad existentes al interior de la Dependencia, Entidad u Organismo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

17. 7. ¿Se informa al personal sobre un cronograma de trabajo y recursos materiales necesarios para llevar a cabo las líneas de acción establecidas en el Plan Institucional? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

18. 8. ¿Se cuenta con una encuesta para evaluar el nivel de conocimiento y entendimiento del personal sobre la Unidad de Igualdad Sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

6/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

47

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

19. 9. ¿Se ha definido una estrategia de difusión interna para dar a conocer el trabajo, ^{*} así como otras actualizaciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva en la Dependencia, Entidad u Organismo?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

20. 10. ¿Existe algún proceso metodológico para evaluar el trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva que permita identificar áreas de oportunidad? ^{*}

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

21. 11. ¿Se elabora, entrega y difunde un informe ejecutivo a la máxima autoridad o alta dirección, así como al personal sobre los resultados de la evaluación del trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva? ^{*}

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

Reclutamiento y Selección de Personal

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

7/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

48

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

22. 12. ¿Las vacantes de empleo se hacen públicas y son redactadas en un lenguaje no sexista? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

23. 13. En las ofertas de empleo, ¿los perfiles requeridos se dan a conocer eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, actitudes discriminatorias? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

24. 14. ¿Se ha informado y sensibilizado a las áreas responsables de la contratación del personal sobre procedimientos o políticas que incluyan un compromiso en materia de igualdad sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_Iz0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

8/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

49

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



**Unidad de Igualdad
Sustantiva**

Agencia de Energía
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

25. 15. ¿Se revisa periódicamente que los procesos de reclutamiento y selección de Personal sean aplicados desde un enfoque de igualdad, diversidad y no discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

26. 16. ¿Se cuenta con un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación, sin considerar diferencia de sexo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

27. 17. ¿Se demanda a las personas candidatas de contratación presentar certificados médicos, tales como prueba de embarazo o Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

9/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

50

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

28. 18. ¿El personal encargado de los procesos de selección tiene formación en materia de Derechos Humanos, igualdad sustantiva, igualdad de oportunidades y cualquier tipo de violencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

29. 19. ¿Se brindan las mismas oportunidades a mujeres que cuenten con el perfil para un puesto que tradicionalmente se considera para hombres? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

30. 20. ¿Se realizan estadísticas desagregadas por sexo de las personas que participan en cada etapa de los procesos de selección? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

Desarrollo Profesional



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

31. 21. ¿Se revisa, actualiza y autoriza el procedimiento para cambio de puesto y sueldo por promoción de las personas servidoras públicas que trabajan al interior de la Dependencia, Entidad u Organismo, contemplando el de igualdad sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

32. 22. ¿Se publica el procedimiento de ascenso y permanencia de las personas servidoras públicas de la Dependencia, Entidad u Organismo, haciendo uso correcto del lenguaje incluyente y no sexista? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

33. 23. ¿Se aplican evaluaciones de Desempeño y Desarrollo profesional sin distinción de sexo? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

34. 24. ¿Se informa explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en puestos tradicionalmente masculinos? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

35. 25. ¿Se presenta los resultados de la Evaluación de Desempeño y Desarrollo a la persona Titular de la Dependencias, Entidad u Organismo? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

36. 26. ¿Se reconoce al personal cuyos resultados en dicha evaluación, fueron de excelencia? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

Capacitación y Sensibilización

37. 27. ¿Se han diseñado encuestas para Detectar Necesidades de Capacitación en materia de igualdad sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

☐ Nunca

☐ Algunas veces

☐ Con frecuencia

☐ Siempre



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

38. 28. ¿Se realizan capacitaciones a las personas de las áreas de recursos humanos o equivalente, en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva, igualdad de oportunidades y temas sobre la atención y prevención de cualquier tipo de hostigamiento y prevención e identificación de la violencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

39. 29. ¿Se define, con base a los resultados de las encuestas de Detección de Necesidades de Capacitación, el contenido temático de las mismas? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

40. 30. ¿Se difunde el calendario de capacitación mensual mediante algún medio de comunicación interna? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

13/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

54

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

41. 31. ¿Las capacitaciones se programan en un horario laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

42. 32. ¿Se realizan cursos en materia de igualdad sustantiva dirigidos a la persona Titular y personas integrantes de la UNIS? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

43. 33. ¿Se lleva un registro estadístico de la asistencia de las personas a las capacitaciones? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

44. 34. ¿Se toma medidas para evitar la inasistencia de las personas que laboran en la Dependencia, Entidad u Organismo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

45. 35. ¿Se realizan actividades de sensibilización en materia de igualdad sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

46. 36. ¿Se difunde la importancia de ser un Gobierno preocupado por la Igualdad Sustantiva interna y externamente? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

15/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

56

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

47. 37. ¿Se realiza una campaña de difusión para el uso correcto de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación interna y externa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

48. 38. ¿Se realiza un análisis de factibilidad para considerar la contratación en un futuro de personal con discapacidad, en un porcentaje mínimo del 5%? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

49. 39. ¿Se establecen criterios de evaluación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación, así como se cuenta con evidencias de su implementación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

50. 40. ¿Se cuenta con un listado de puestos, categorías y salarios desegregado por sexo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

16/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

57

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

51. 41. ¿Se asignan las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y no discriminatorios? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

52. 42. ¿Se cuenta con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

Vida Familiar, Laboral y Personal

53. 43. ¿Se difunde información acerca de permisos y licencias de maternidad y paternidad, así como los criterios y mecanismos para solicitarlos y otorgarlos? *

Marca solo un óvalo.

☐ Nunca

☐ Algunas veces

☐ Con frecuencia

☐ Siempre



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

54. 44. ¿Cuentan con un espacio limpio, privado e higiénico como sala de lactancia? *
¿Se permite hacer uso de ésta, durante la jornada laboral?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

55. 45. ¿Existe la posibilidad de contar con horarios flexibles para equilibrar la vida personal, familiar y laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

56. 46. ¿Se realizan campañas de sensibilización sobre responsabilidad igualitaria entre mujeres y hombres en las tareas domésticas y trabajos de cuidados? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

18/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

59

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

57. 47. ¿Se brindan permisos por cuidados a familiares y terceros al personal? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

58. 48. ¿Existen convenios con guarderías para que los hijos e hijas del personal puedan hacer uso de éstas? ¿Existe difusión de estos convenios? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

Salud y bienestar

59. 49. ¿Se proporciona al personal información sobre asesoría y/o apoyo (interna o externa) psicológico y legal? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

19/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

60

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

60. 50. ¿Se proporciona información sobre asesoría y/o apoyo (interna o externa) para atender cualquier tipo de violencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

61. 51. ¿Con qué frecuencia se realizan monitoreos del estado de salud del personal? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

62. 52. ¿Existen espacios y/o campañas para promover los beneficios de realizar actividades físicas para tener una vida saludable? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_Iz0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

20/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

61

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

63. 53. ¿Con qué frecuencia se brinda información sobre cáncer de mama, cáncer cérvico uterino y otros tipos de cáncer del sistema reproductivo para las mujeres; así como enfermedades urológicas y genitales masculinas como el cáncer de próstata o testículo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

64. 54. ¿Con qué frecuencia se analizan los factores que influyen en la estabilidad y permanencia del personal, tales como salarios, discriminación, clima laboral, distribución de tareas, entre otros? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

Responsabilidad Social

65. 55. ¿Se informa sobre las acciones públicas para atender problemas sociales acerca de los derechos humanos, diversidad, discriminación e igualdad sustantiva en algún medio de comunicación interno? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

21/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

62

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

66. 56. ¿Se promueve una sensibilización con organizaciones públicas, sociales o privadas en materia de igualdad sustantiva y responsabilidad social a través de diferentes acciones? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

67. 57. ¿Se involucra a clientes y proveedores en prácticas de igualdad sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

68. 58. ¿Se realiza un reporte de todas las acciones llevadas a cabo en temas de responsabilidad social para su difusión? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
☐ Algunas veces
☐ Con frecuencia
☐ Siempre

Prevención de Violencia y Discriminación

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

22/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

63

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



**Unidad de Igualdad
Sustantiva**

Agencia de Energía
del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

69. 59. ¿Se cuenta con un procedimiento para la atención de quejas y denuncias relativas a toda forma de hostigamiento, acoso, discriminación, violencia o trato inequitativo al interior de la dependencia, entidad u organismo? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

70. 60. ¿Se revisa y actualiza el procedimiento para la atención de quejas y denuncias relativas a toda forma de hostigamiento, acoso, discriminación, violencia o trato inequitativo al interior de la dependencia, entidad u organismo para que se incluya la perspectiva de género? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

71. 61. ¿Se difunde dicho entre todo el personal, dicho procedimiento? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

72. 62. ¿Se realizan acciones dirigidas a todo el personal para conocer, identificar y prevenir cualquier acto de violencia, discriminación, acoso, hostigamiento o trato inequitativo? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

23/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

64

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

73. 63. ¿Se realiza un seguimiento estadístico de las denuncias o quejas presentadas? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

Evaluación e Indicadores

74. 64. ¿Se lleva a cabo un proceso para evaluar el nivel de conocimiento por parte del personal sobre el trabajo desempeñado por la UnIS? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

75. 65. ¿Se elabora un informe de los resultados de evaluación interna, mismo que es difundido para el conocimiento del personal? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

76. 66. ¿Se presenta a la máxima autoridad o alta dirección correspondiente dicho informe ejecutivo? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

24/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

65

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



Unidad de Igualdad

Sustantiva

Agencia de Energía
del Estado de Puebla

Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía
del Estado de Puebla

4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

77. 67. ¿Se entrega a la Secretaría de Igualdad Sustantiva los resultados de la evaluación interna, a través del reporte trimestral? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

78. 68. ¿Se generan indicadores para dar seguimiento al compromiso de una cultura con igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

79. 69. ¿Se cumple con el envío de informes trimestrales en tiempo y forma para la Secretaría de Igualdad Sustantiva? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

80. 70. ¿Se difunde al personal dichos informes trimestrales para que sea de su conocimiento? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

https://docs.google.com/forms/d/1ROCGG3DCF_IJZ0ObqjR6QfMQNecVR37gCieqE1dBQGB0/edit

25/26

AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA

66

Boulevard Atlixcáyotl, No. 1101. Centro Integral de Servicios CIS,
Edificio Norte, Tercer Piso, Colonia Concepción Las Lajas.
C.P. 72190; Puebla, Puebla.



4/4/23, 16:25

Diagnóstico en Materia de Igualdad Sustantiva

81. 71. ¿Se tiene algún mecanismo para que el personal emita sugerencias y opiniones respecto a la acciones emprendidas por parte de la UnIS? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios