

# PLAN DE IGUALDAD SUSTANTIVA 2024



Secretaría  
de Administración  
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad  
Sustantiva  
Secretaría de Administración  
Gobierno de Puebla  
Hacer historia. Hacer futuro.





## INDICE

- **PRESENTACIÓN**
- **VISIÓN**
- **MARCO NORMATIVO**
- **ALINEACIÓN**
- **DIAGNÓSTICO**
- **OBJETIVO**
- **TEMÁTICAS**
- **INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**
- **PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**
- **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- **REFERENCIAS**
- **ANEXOS**





## PRESENTACIÓN

La Secretaría de Administración juega un papel fundamental en la Administración Pública del Estado de Puebla, ya que genera las condiciones para que el engranaje administrativo sea más ágil y eficiente y se maximicen los principios legales de eficiencia, eficacia económica, transparencia y honradez teniendo a su cargo los recursos humanos, materiales, tecnológicos y el cuidado del patrimonio del Estado, es por estos motivos que al interior de la Dependencia el personal que labora tiene a su cargo una gran responsabilidad que impacta al interior del Servicio Público.

En ese tenor, el presente ***"Plan de Igualdad Sustantiva para la Secretaría de Administración 2024"***, pretende ser el documento rector de las medidas, políticas, estrategias y líneas de acción diseñadas para la promoción, evaluación y seguimiento de las políticas en materia de Igualdad de Género y No Discriminación en la Secretaría, a través de su Unidad de Igualdad Sustantiva y su Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación; para lograr concientizar la existencia de las diversas formas de violencia así como las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y sus alcances de la misma dentro del aparato gubernamental.

El presente plan busca construir y mejorar el clima laboral de la Secretaría, a través de la adopción de una cultura organizacional más equitativa y justa, a través de prácticas que garanticen que las y los servidores públicos tengan las mismas oportunidades y el reconocimiento para contribuir hacia una sociedad más igualitaria en todos sus espacios.

**JESÚS RAMÍREZ DÍAZ**  
**SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN**





## VISIÓN

Consolidar una Dependencia con igualdad de oportunidades, en apego a los derechos humanos en un entorno de respeto, colaboración e inclusión, en el desempeño de sus actividades, generando un espacio propicio para el desarrollo laboral del personal, eliminando cualquier forma de violencia, siendo así un ejemplo de gestión institucional incluyente y libre de discriminación.





## MARCO NORMATIVO

La Secretaría de Administración se rige de acuerdo con lo establecido por los diversos instrumentos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación en el ámbito internacional, federal y estatal, los cuales han servido para la integración del presente documento:

### ÁMBITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".
- 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.

### ÁMBITO FEDERAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Modificación y Adecuación al 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.





## ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública 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 las Mujeres y los Hombres del Estado de Puebla.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019–2024 y su actualización.
- Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020–2024.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán de Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva.



## ALINEACIÓN

Las estrategias y acciones enmarcadas en el **Plan Institucional de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Administración 2024**, tienen alineación con el compromiso de sumarse a los esfuerzos globales enmarcados en las agendas internacionales y nacionales en materia de igualdad sustantiva. A nivel internacional, se encuentra alineado a la **Agenda 2030 en América Latina y el Caribe** en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, metas 5.1, 5.4, 5.5, 5b, con énfasis en la 5c. *“fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles”*; y el objetivo 10. Reducción de las desigualdades, con énfasis en la meta 10.2 *“promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”*; y las metas 10.3, 10.4

A nivel nacional, se encuentra alineado al **Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024** en su eje transversal Igualdad de género, no discriminación e inclusión y al **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024** del Instituto Nacional de las Mujeres, al cual se da atención al *Objetivo prioritario 6: Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes*; en el entendimiento de la necesidad de generar espacios públicos e institucionales que promuevan acciones de igualdad y de no violencia.

El **Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2019-2024**, se encuentra armonizado al **Programa Especial de Igualdad Sustantiva** en donde se establecen acciones a favor de transversalizar la perspectiva de género y la interseccionalidad para disminuir las brechas de desigualdad, enmarcadas en su Eje 5. Igualdad de género y no discriminación en la Administración Pública.







## Esquema 1. Alineación del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Administración 2024





## METODOLOGÍA

La Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Puebla, a través de su Unidad de Igualdad Sustantiva (UNIS) y su Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, aplicó el **“Cuestionario de Percepción de <sup>DIAGNÓSTICO</sup> Clima Laboral y no Discriminación”** durante los días 7 y 8 de noviembre de 2023, para tener un **Diagnóstico Institucional** para conocer las condiciones de la organización en materia de perspectiva e igualdad de género y no discriminación; los resultados permitieron contar con las características de la plantilla, obtener indicadores desagregados por sexo, así como la identificación de áreas de oportunidad para la mejora de las condiciones en el entorno laboral de la Secretaría de Administración.

De acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Gobierno de México, 2015) el cuestionario se compone de un total de **56 reactivos** estructurados en escala Likert (Nunca, Algunas veces, Con frecuencia y Siempre), cuya distribución por temática se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de reactivos por Temática		
Temática	No. de reactivos	%
Reclutamiento y selección de personal	4	7%
Formación y capacitación	4	7%
Permanencia y ascenso	6	11%
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	9	16%
Clima laboral libre de violencia	14	25%
Acoso y Hostigamiento	8	14%
Accesibilidad	5	9%
Respeto a la diversidad	2	4%
Condiciones generales de trabajo	4	7%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia con información del Apéndice Normativo E de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2024.

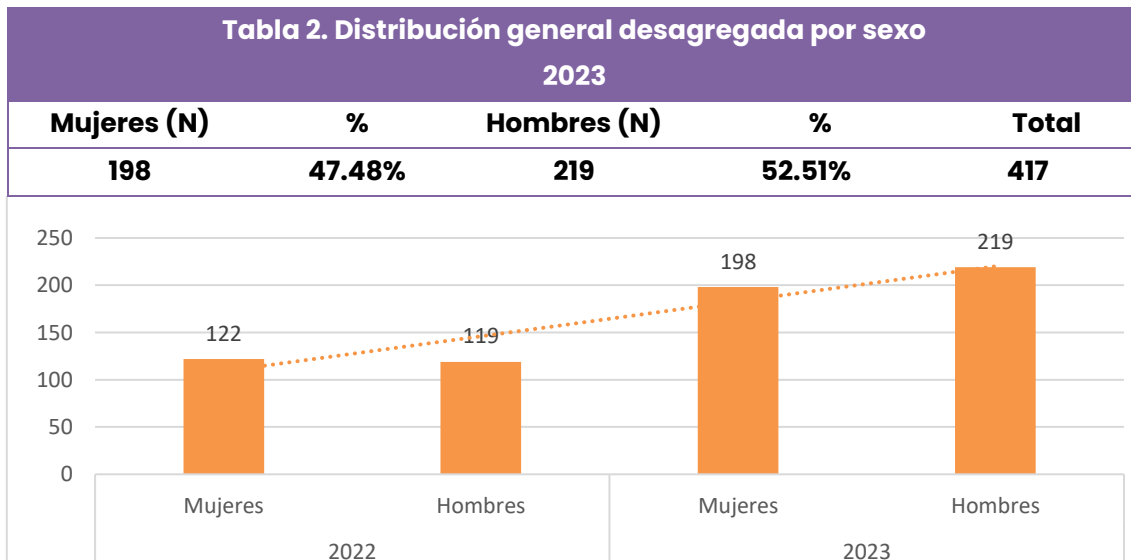
## CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La primera parte del cuestionario incluye datos generales de la plantilla tales como: **sexo, edad, escolaridad, estado civil, régimen de contratación, antigüedad** entre otros, donde se busca describir a la población que compone a la Secretaría de Administración.

Dicho cuestionario fue aplicado a través de correo electrónico entre el personal de la Secretaría, que consta de **615 personas servidoras públicas** de los diferentes niveles jerárquicos, obteniendo una **participación de 417 personas**, es decir, se contó con un **67.80% de participación** del total de la plantilla.

Dicho porcentaje de participación está un 29.27% por encima del 38.53% requerido para que la muestra tenga un nivel de confianza de 1.96 y un margen de error de .05. Cabe resaltar que el porcentaje de participación es 142.79% mayor al registrado en el año 2022.

De las 417 personas encuestadas, el **47.48%** fueron mujeres, mientras que el **52.51%** fueron hombres. Durante la aplicación del cuestionario, tal como se precisa en la Tablas 3., la Secretaría contó con una participación de 5.03% mayoritaria de hombres con respecto a las mujeres; lo contrario al año 2022 donde las mujeres participaron en mayor medida que los hombres adscritos a la Secretaría.



**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo I de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

En la Tabla 4. se muestra que el rango etario y desagregado por sexo con mayor acumulación de participación en el año 2023 fue el que se coloca entre los **40 a 49 años**, con un porcentaje **de 25.41%** a diferencia con el año 2022, donde el grupo mayoritario se coloca entre los **30 y 39 años** con un porcentaje de **30.7%**. Los grupos que menos participación tuvieron fue el de las y los adultos mayores de la Secretaría con un **10.31%**, siendo mayor al 5.8% del año 2022; y el de las y los más jóvenes que correspondió al **18.95%**; aunque éste también experimentó un aumento en comparación con el 17.8% del año 2022.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por rango de edad y sexo						
2023						
Rango de edad	Mujeres (N)	%	Hombres (N)	%	Total (N)	%
15-29	35	17.68%	44	20.09%	79	18.95%
30-39	41	20.71%	45	20.55%	86	20.62%
40-49	47	23.74%	59	26.94%	106	25.42%
50-59	56	28.28%	47	21.46%	103	24.70%
60 y más	19	9.59%	24	10.96%	43	10.31%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>47.48%</b>	<b>219</b>	<b>52.51%</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

En cuanto al nivel de estudios del personal de la Secretaría, el mayor porcentaje se concentra en el nivel de **Licenciatura, tanto en hombres como mujeres**. Destaca el porcentaje de 16.16% de mujeres con carrera técnica y 5.05% con bachillerato, contrario al resultado de los hombres, con mayor porcentaje a nivel bachillerato en comparación al nivel de carrera técnica, aun cuando hubo una mayor participación de hombres. En la Tabla 5., se muestran los porcentajes desagregados por Nivel de estudios y sexo.



Tabla 4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios 2023						
Rango de escolaridad	Mujeres (N)	%	Hombres (N)	%	Total (N)	%
Primaria	1	0.50%	2	0.91%	3	0.72%
Secundaria	3	1.52%	2	0.91%	5	1.20%
Bachillerato	10	5.05%	25	11.42%	35	8.39%
Carrera Técnica	32	16.16%	20	9.13%	52	12.47%
Licenciatura	132	66.67%	146	66.67%	278	66.67%
Maestría	19	9.60%	23	10.50%	42	10.07%
Doctorado	1	0.50%	1	0.46%	2	0.48%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

En la Secretaría se cuenta con 3 tipos de contratación: Base, Confianza y Honorarios. En la Tabla 6., se muestra el tipo de contratación desagregada por sexo; resalta que el **23.50%** de mujeres reportan pertenecer al esquema de base, en comparación con el **16.31%** de los hombres. Se identificó que el **60.19%** del total de las personas servidoras públicas se encuentran dentro del régimen de contratación de honorarios y confianza.

Tabla 5. Distribución de la plantilla por tipo de Contratación 2023						
Tipo de Contratación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Base	98	23.50%	68	16.31%	166	39.81%
Confianza	49	11.75%	63	15.11%	112	26.86%
Honorarios	51	12.23%	88	21.10%	139	33.33%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>47.48%</b>	<b>219</b>	<b>52.52%</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

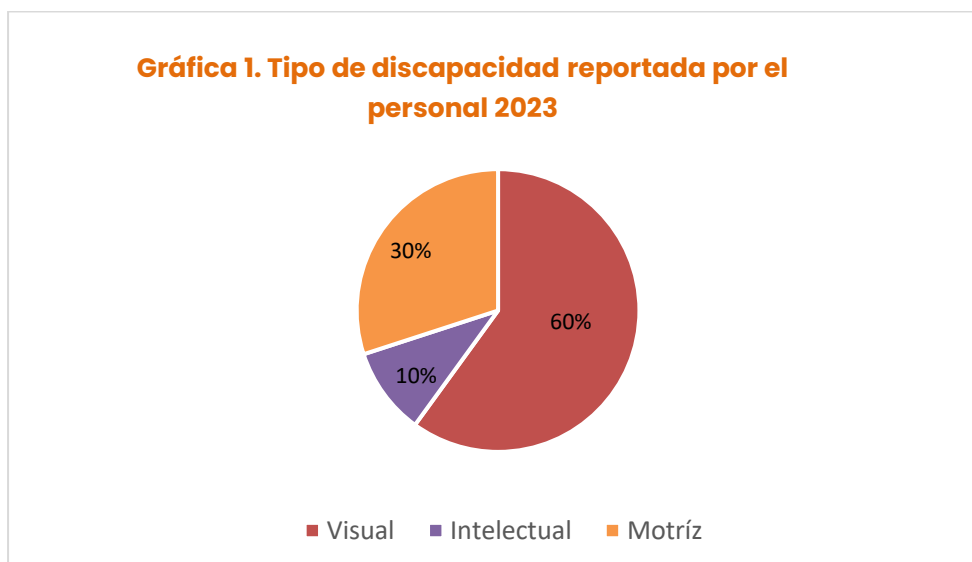


En cuanto a la antigüedad en la Secretaría, en la Tabla 7, se observa que, en el rango de más de 10 años de antigüedad, se acumula el **40.77%** del personal consultado, es importante también observar que el segundo porcentaje mayoritario que es el de los que reportan tener un año o menos en la organización que corresponde al **28.77%**


Tabla 6. Distribución de la plantilla por antigüedad 2023						
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de un año	48	11.52%	72	17.27%	120	28.77%
1 a 3 años	30	7.19%	35	8.39%	65	15.59%
4 a 9 años	30	7.19%	32	7.67%	62	14.87%
Más de 10 años	90	21.58%	80	19.19%	170	40.77%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>47.48%</b>	<b>219</b>	<b>52.52%</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

En cuanto a la pregunta respecto a si el personal cuenta con alguna discapacidad, únicamente el **2.39%** refirió contar con algún tipo de discapacidad, siendo la discapacidad visual la de mayor porcentaje con un **60%** de los encuestados.



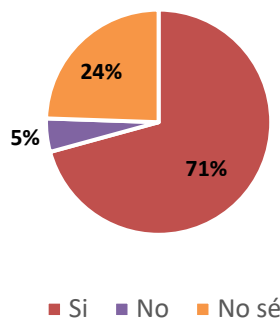
**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.



Por lo que se refiere a la auto adscripción dentro de un grupo de la población vulnerable, el **7.19%** de las y los entrevistados se considera parte de alguno; el **5.03%** se concibe como parte de la población adulta mayor, **.7%** se concibe parte de la población indígena, y el restante **1.46%** de la población de diversidad sexual.

Respecto a los mecanismos para prevenir, atender y/o sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la Secretaría de Administración, como se ilustra en la Gráfica 4., un **29% refirió no saber o no conocer** acerca de los mismos, prevaleciendo la cifra con respecto a 2022. En este sentido, el presente Plan continúa considerando líneas de acción orientadas a la promoción de dichos mecanismos institucionales dirigidos a las y los servidores públicos de la Secretaría.

**Gráfica 2. Conocimiento de los mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral 2023**



**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

## **CLIMA LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

De acuerdo con el **“Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación”**, el mismo está compuesto por **56 reactivos** distribuidos en **9 temáticas**, el cual, al comparar el nivel de cumplimiento con el realizado en 2022, destaca un porcentaje de cumplimiento del **91%** en el apartado Reclutamiento y selección de personal que prevalece, pero se incrementa en uno o dos puntos porcentuales en los demás apartados, excepto en el tema Respeto a la

diversidad, en el cual se tuvo un retroceso de dos puntos porcentuales, obteniendo en el año 2023 un **87%** del cumplimiento.

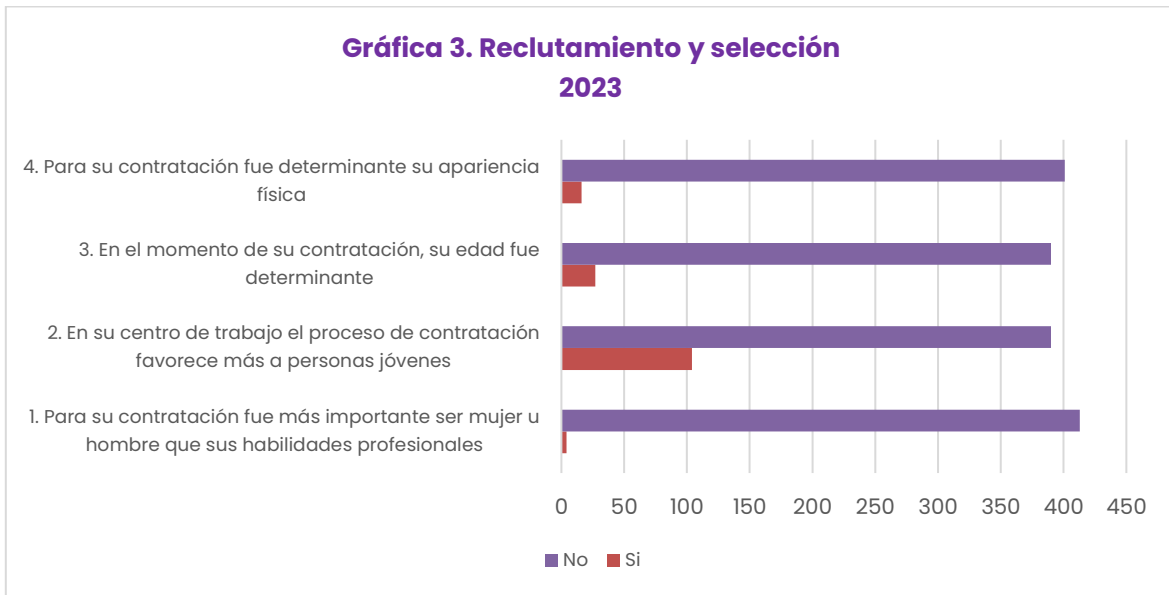
Volviendo a la generalidad, se evidencian cambios discretos, pero positivos en el Clima Laboral de la Secretaría de Administración identificándose como principales áreas de oportunidad las acciones referentes a **fortalecer la accesibilidad en la dependencia; respeto a la diversidad; la formación y capacitación del personal y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal;** reflejándose dicho avance en el porcentaje de cumplimiento global de un **75% del año 2022** a un **76% en el año 2023**, lo cual se aprecia en la Tabla 8.

Tabla 7. Comparativo del porcentaje de cumplimiento obtenido 2022 vs 2023		
Apartado de referencia	% de cumplimiento 2022	% de cumplimiento 2023
Reclutamiento y Selección de personal	91%	91%
Formación y Capacitación	65%	66%
Permanencia y Ascenso	68%	70%
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	68%	69%
Clima Laboral Libre de Violencia	77%	79%
Acoso y Hostigamiento	87%	89%
Accesibilidad	59%	59%
Respeto a la Diversidad	89%	87%
Condiciones Generales de Trabajo	74%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>75%</b>	<b>76%</b>

**Fuente.** Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

En la Gráfica 3., se identifica una percepción de igualdad hacia hombres y mujeres con relación al proceso de **reclutamiento y selección de personal** en la Secretaría, ya que el **96% de las personas encuestadas refirió que no fue importante su apariencia física para su contratación.** En lo que respecta a la edad, solo el **24.9%** refiere que dicho proceso favorece más a la población joven, considerando el resto que no existe ningún tipo de favoritismo.





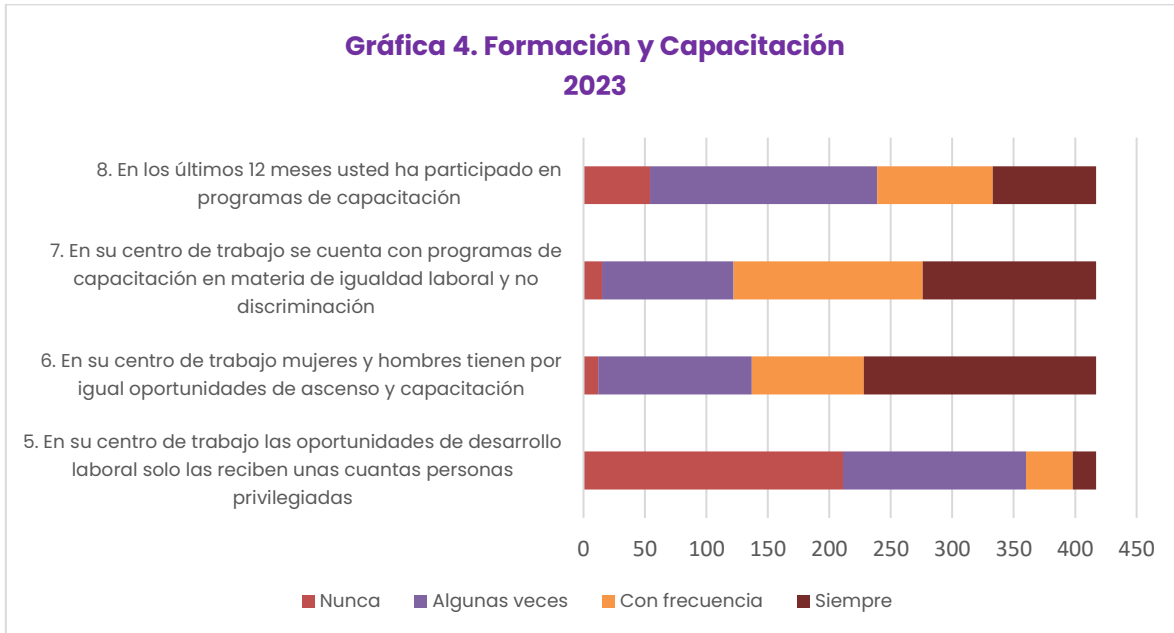
Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

Una de las áreas de oportunidad identificadas como prioritarias es la de **Formación y Capacitación**, en el cual el **32.85%** del personal encuestado refirió que **“Nunca” o “A veces”** se cuentan con las mismas **oportunidades de ascenso y capacitación** como lo muestra la Gráfica 4., esto es importante porque, aunque no se trata de la mayoría, estos datos constituyen elementos para investigar sobre los mecanismos institucionales que están siendo insuficientes en la atención de estos temas y por lo tanto en plantear acciones para su fortalecimiento igualitario hacia hombres y mujeres. Por otro lado, el **70.74%** del personal refiere que **“Con frecuencia” o “Siempre”** se cuenta en la Secretaría con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.





**Gráfica 4. Formación y Capacitación  
2023**



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

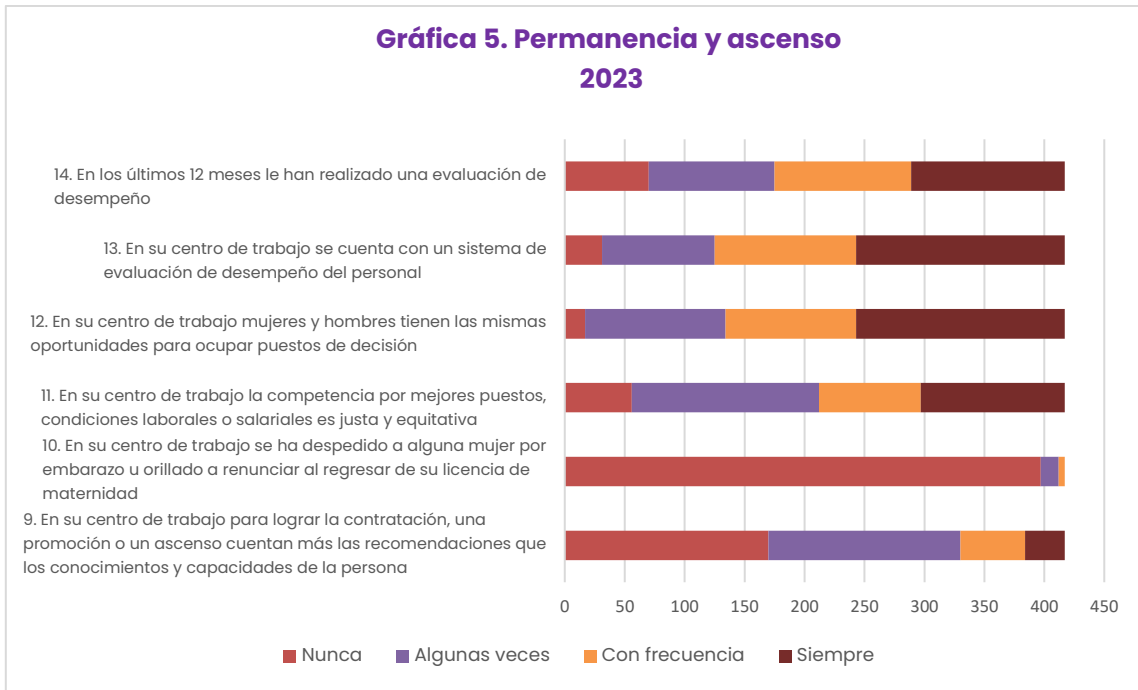
En el apartado de **Permanencia y ascenso** por su parte, **el 95.2%** de la población encuestada refirió que **“Nunca” se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillada a renunciar al regresar de su licencia de maternidad**; sin embargo, la percepción al respecto de igualdad y justicia en tanto a la competencia por mejores puestos, condiciones laborales muestra que sigue siendo compleja, ya que **el 50.8%** considera que nunca o algunas veces es igualitaria y/o justa, de cualquier manera este es un dato menor al registrado en el año 2022 donde era el 55.19% quienes lo referían.

Por otro lado, en el año 2023 **el 49% sostiene que la competencia si es justa y/o equitativa**. Todo esto demuestra la necesidad de reforzar los mecanismos existentes o generar mecanismos internos que favorezcan la movilidad al interior de la Dependencia atendiendo por igual a hombres y mujeres de los diferentes niveles estructurales; así como a las diferentes áreas que integran a la organización.





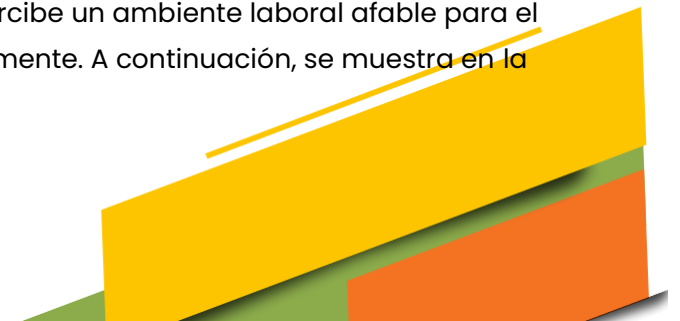
**Gráfica 5. Permanencia y ascenso  
2023**



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

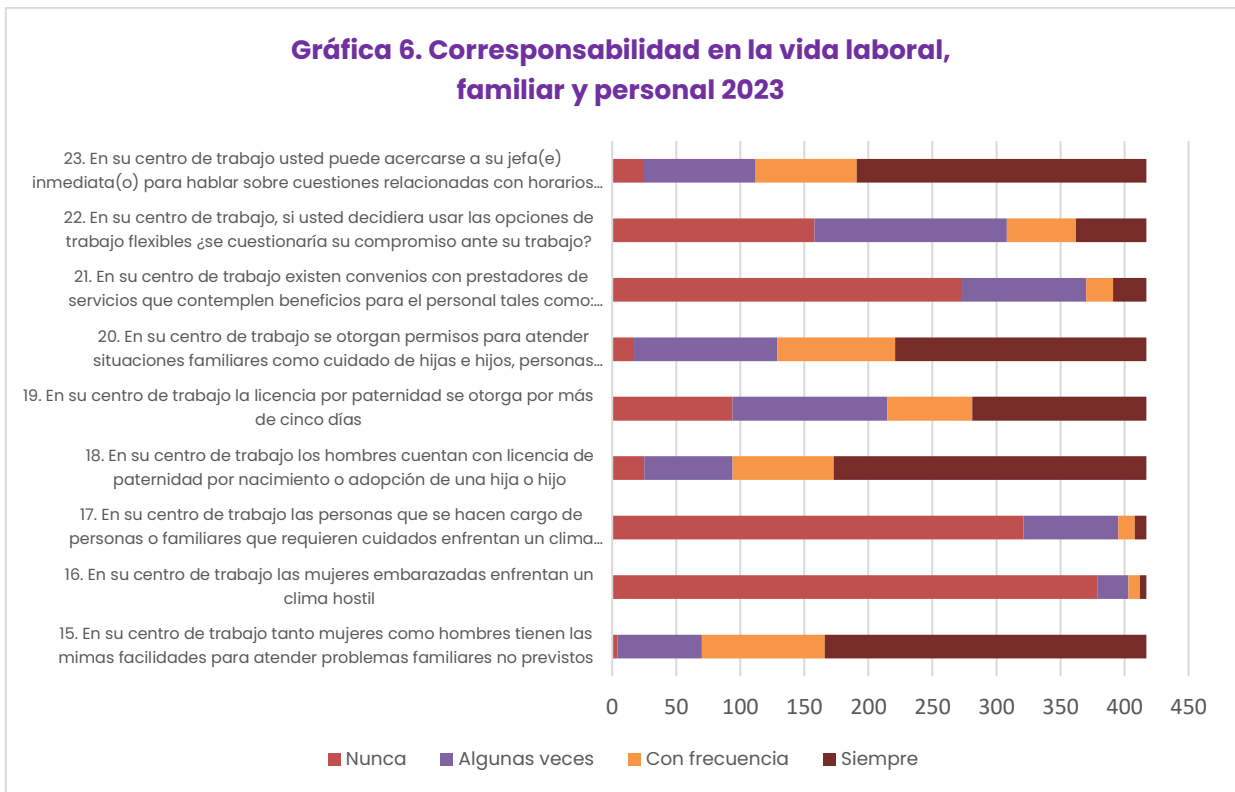
En cuanto a la **corresponsabilidad de la vida laboral con la familiar y personal**, se identificó una percepción mayormente igualitaria de parte de la Dependencia hacia hombres y mujeres en cuanto a la atención de situaciones o problemáticas familiares no previstas, ya que el **83% refirió que “Siempre” o “Con frecuencia”** existe esta facilidad de parte de su centro de trabajo. Dicho dato se mantiene constante en relación con el año pasado.

Por su parte, a diferencia del año 2022, donde el **70.1% refirió que existe un apoyo de licencia de paternidad para los hombres**, esta cifra ha aumentado en 7 puntos quedando en un **77%** que lo refirió. Por otro lado, el **96.5% “Nunca” ha percibido un ambiente hostil hacia las mujeres embarazadas en el centro de trabajo casi 8 puntos más que el 89.2% del año 2022**; por lo que se infiere que la mayoría del personal percibe un ambiente laboral afable para el ejercicio de la paternidad o maternidad respectivamente. A continuación, se muestra en la





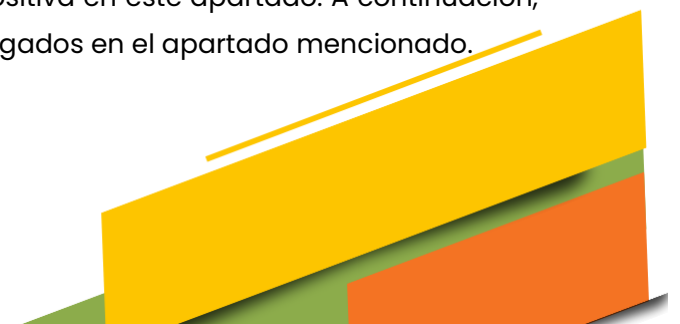
Gráfica 6., la información desagregada de los datos absolutos de respuesta por ítem dentro del apartado.



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

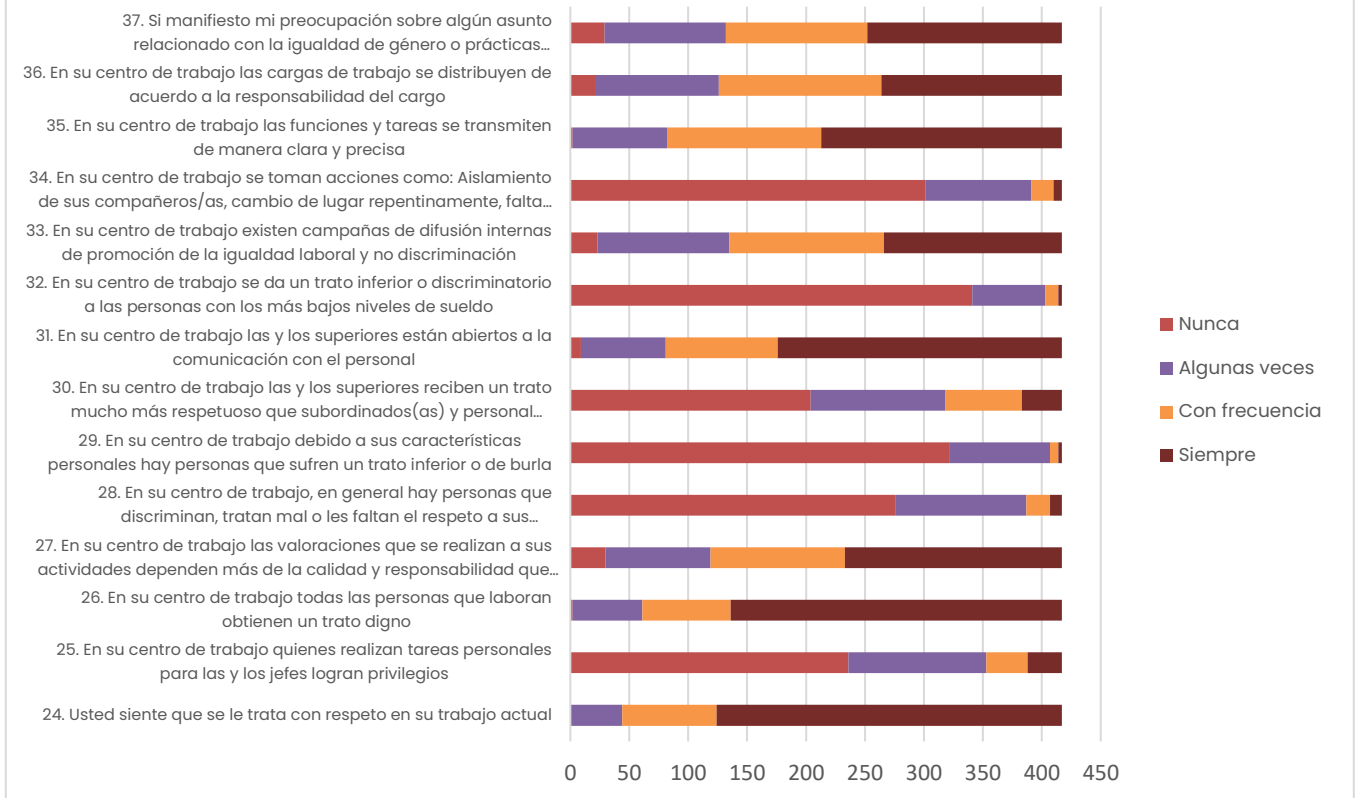
Respecto a la igualdad y no discriminación en el clima laboral, el **67.6%** percibe la existencia frecuente de **campañas de difusión internas de promoción de dichas temáticas; 22% más que el 45.6% del personal encuestado en 2022.** En lo que concierne al seguimiento de estos temas por parte del centro de trabajo, y el interés institucional sobre la igualdad de género o prácticas discriminatorias, **el 68.2% considera que la Institución sí tiene interés.**

En general, se puede mencionar una evaluación positiva en este apartado. A continuación, se muestran en la Gráfica 7., los resultados desagregados en el apartado mencionado.



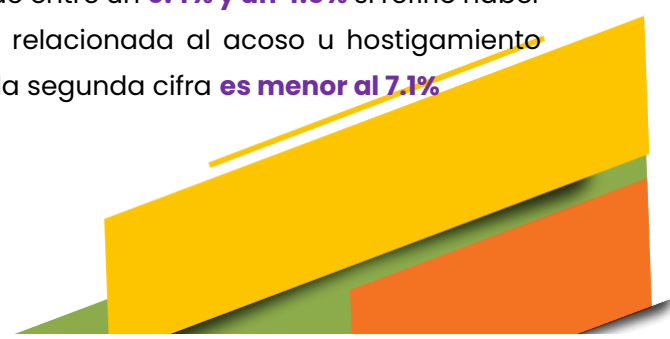


**Gráfica 7. Clima Laboral Libre de Violencia  
2023**



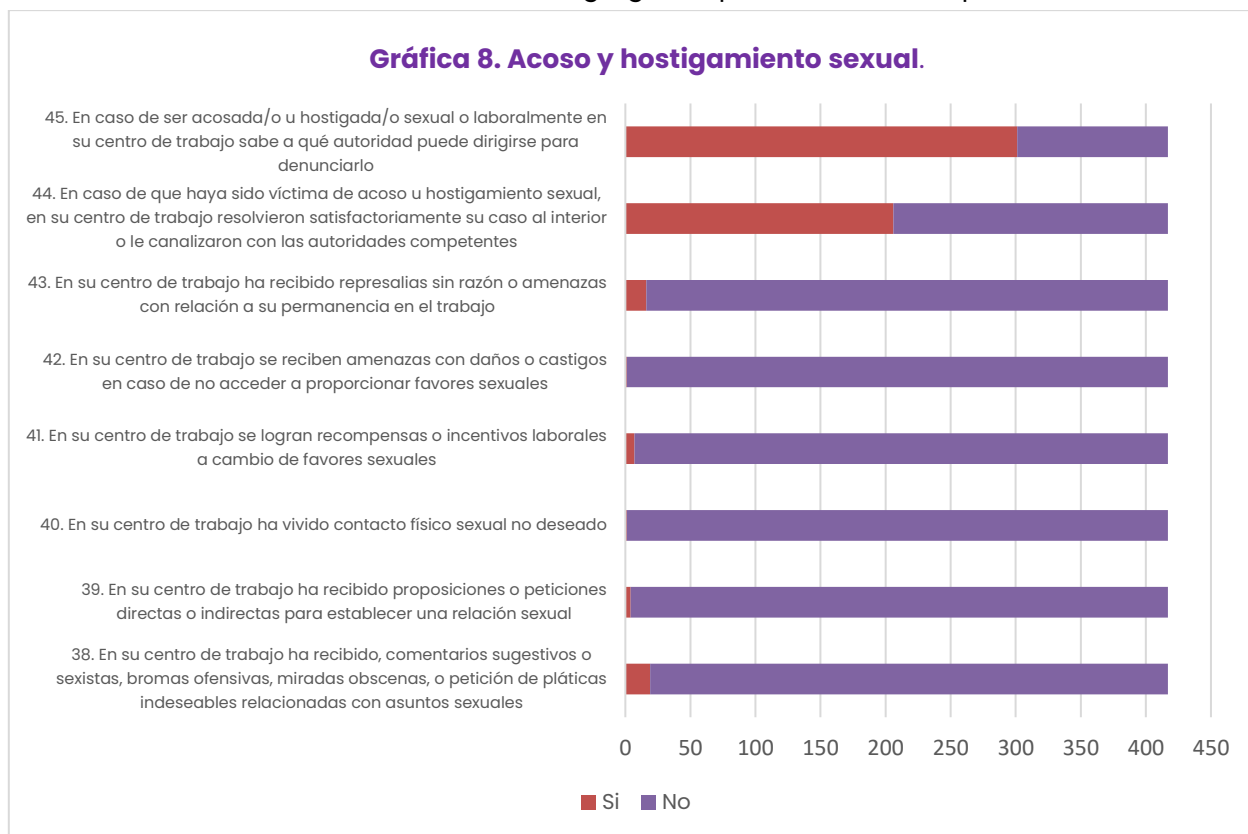
**Fuente.** Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

Por lo que se refiere a la **Identificación de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo**, de un **95% a 99% de los encuestados refirió no haber vivido algún tipo de violencia psicológica** en su centro de trabajo como podría ser: *comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas; o petición de pláticas o prácticas no deseadas relacionadas con asuntos sexuales;* o violencia física como: *contacto físico sexual no deseado*. Sin embargo, es importante mencionar que entre un **0.4% y un 4.5%** sí refirió haber vivido algún tipo de violencia física o psicológica relacionada al acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo; si bien es cierto que la segunda cifra **es menor al 7.1%**.



reportado en el año 2022, también es importante mencionar que el **72.1% de las y los encuestados sí sabe a qué autoridad dirigirse para denunciar un caso de acoso/hostigamiento sexual o laboral.**

Este porcentaje es mayor que el 66.4% que refería saberlo en 2022. A continuación, en la Gráfica 8., se muestran los resultados desagregados por ítem de este apartado:

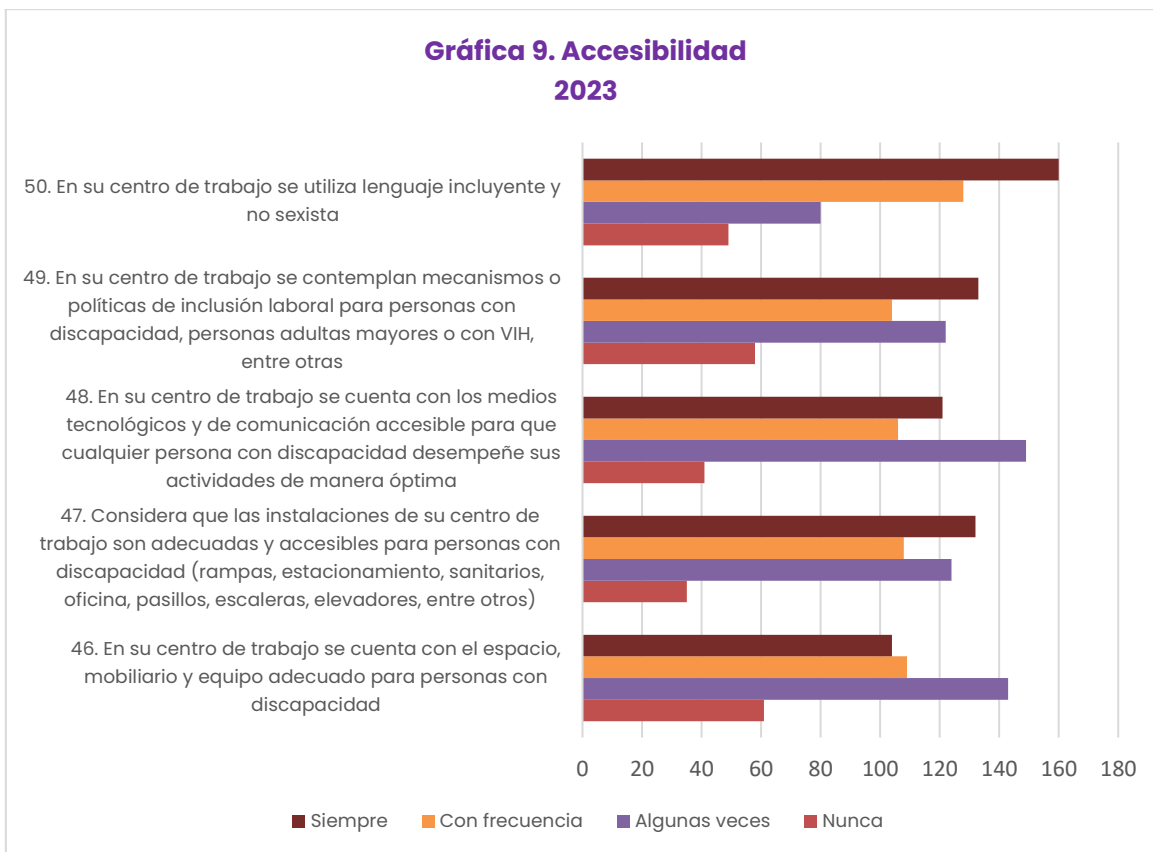


**Fuente.** Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

Tal como se mencionó anteriormente en el porcentaje de cumplimiento por apartado en la Secretaría de Administración, una de las áreas de oportunidad identificadas como prioritarias es la de Accesibilidad, la cual persiste con un bajo porcentaje de cumplimiento desde el año 2022. Es así como nuevamente el personal considera que existen diferentes aspectos susceptibles de mejora en tanto a los espacios y mobiliarios del centro de trabajo, así como las políticas de inclusión en la Secretaría. A continuación, se muestra en el Gráfico 9., la información desagregada de lo antes mencionado.



**Gráfica 9. Accesibilidad  
2023**



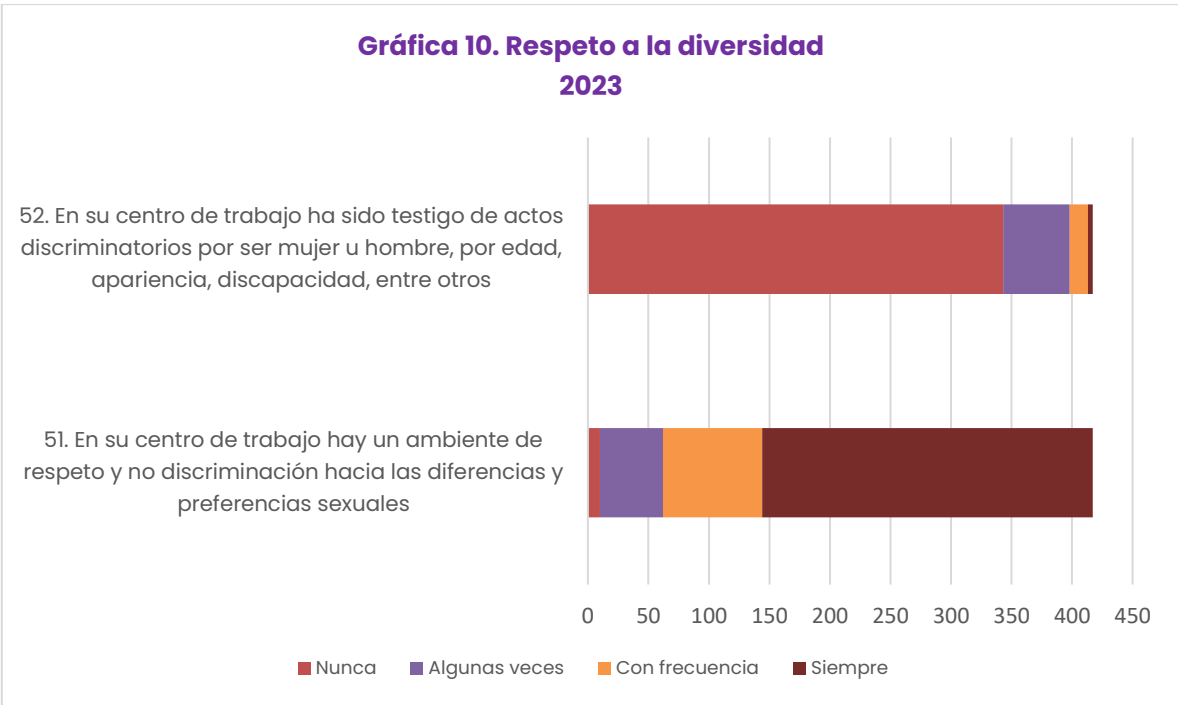
**Fuente.** Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

En la Gráfica 10., se identificó que la mayor parte del personal percibe que con frecuencia o siempre existe un ambiente laboral de respeto y no discriminación hacia la diversidad sexual; sin embargo, difiere de esta postura el **14.7%**, un 4.1% más que en el año 2022.

Por otro lado, el **3.6%** refirió “Con frecuencia” haber sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otra condición; sin embargo, se desconoce si dicho acto fue ejercido por parte de una autoridad, del personal u otros detalles concretos.



En este sentido, este apartado brinda elementos para considerar actividades específicas al respecto de la difusión a la no discriminación a la diversidad sexual, atendiendo a las diferentes poblaciones que componen la Secretaría, de manera que se vean disminuidos los actos discriminatorios hacia las mismas.



**Fuente.** Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

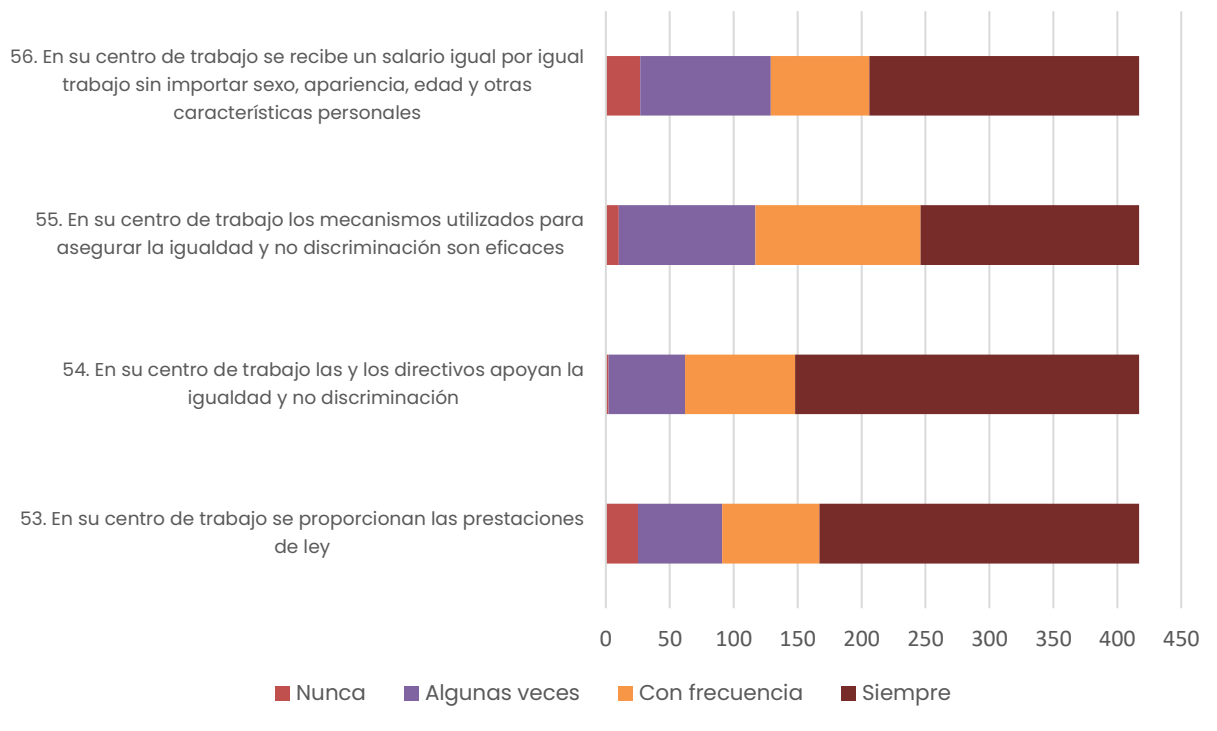
Finalmente, en los reactivos referentes a las **Condiciones generales del trabajo, el 85.1%, del personal percibe que “Siempre” o “Con frecuencia” existe un apoyo por parte del personal directivo a la igualdad y no discriminación.** Esto se traduce en un **5.1% más que el año 2022.**

Aun así, un porcentaje ligeramente menor refirió que existen mecanismos utilizados en el centro de trabajo para asegurar la igualdad y no discriminación, y de estos un **27.9%** duda que estos sean eficaces. Un **30.8%** del personal encuestado percibe que “Nunca” o “Algunas veces” se recibe un salario igualitario sin importar: sexo, apariencia, edad y otras características personales. A continuación, la Gráfica 11., contiene los datos antes citados.





**Gráfica 11. Condiciones Generales de Trabajo  
2023**



**Fuente.** Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.





## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer **la formación y capacitación del personal, la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, y la accesibilidad**, a través de mecanismos de difusión e implementación de líneas de acción en materia de igualdad, generando un espacio propicio para el desarrollo laboral del personal de la Secretaría de Administración, siendo así un ejemplo de gestión institucional incluyente y libre de discriminación.





## TEMÁTICAS DEL PLAN

La Secretaría de Administración logró en el año 2023 **la Certificación de la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con Nivel Bronce**, lo que significa que se han implementado prácticas que favorecen el desarrollo integral de los trabajadores como son: Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal con igualdad de oportunidades; medición de clima laboral; igualdad salarial y de prestaciones; uso de lenguaje incluyente, salas de lactancia; flexibilización de horarios de trabajo; licencias de paternidad; medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares; accesibilidad de espacios físicos; mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral, entre otras.

Por lo anterior, las temáticas que se integrarán al **"Plan de Igualdad Sustantiva para la Secretaría de Administración 2024"** derivadas del Diagnóstico del Clima laboral son las siguientes:

### TEMÁTICA 1. POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA.

### TEMÁTICA 2. FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL.

### TEMÁTICA 3. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.





## TEMÁTICA 1. POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA

**OBJETIVO:** Continuar con la mejora continua de las buenas prácticas que marca la **Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** para el seguimiento de la Certificación a través de las Auditorías de Vigilancia.

LINEAS DE ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD
<b>Revisar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos internos para garantizar que estén alineados con los estándares de la norma y reflejen las mejores prácticas en igualdad laboral y no discriminación.</b>	El Departamento de Factor Humano en conjunto con la Unidad de Igualdad Sustantiva, analizará la Política de Igualdad, para en su caso actualizarla.	1 vez al año
<b>Realizar la Evaluación del Clima laboral anualmente y promover un clima laboral sano reforzando la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos.</b>	El Departamento de Factor Humano aplicará la encuesta de Clima Laboral al interior de la Secretaría.	1 vez al año
<b>Realizar acciones afirmativas para propiciar la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.</b>	El Departamento de Factor Humano en conjunto con la Unidad de Igualdad Sustantiva, realizarán eventos que involucren al personal de la Secretaría.	3 veces al año
<b>Impulsar evaluaciones del desempeño con enfoque de Igualdad.</b>	La Dirección General de Capital Humano realizará la Evaluación del Desempeño al interior de la Secretaría.	1 vez al año

## TEMÁTICA 2. FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL.

**OBJETIVO:** Establecer, en conjunto con la Secretaría de Igualdad Sustantiva, los programas de formación en materia de Igualdad en dos vertientes: para el personal de nuevo ingreso, y para reforzar la formación continua del personal al interior de la Secretaría.

LÍNEA DE ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD
<b>Diseñar, en conjunto con la Secretaría de Igualdad Sustantiva, un Cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) en materia de Igualdad.</b>	Reunión de Trabajo de la UNIS con la Secretaría de Igualdad Sustantiva, para determinar el cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación de Igualdad.	1 vez al año
<b>Desarrollar un programa anual de capacitación para el personal de nuevo ingreso y del personal al interior de la Secretaría.</b>	La UNIS y la Dirección de Recursos Humanos realizará el programa de capacitación en base al DNC aplicado en las áreas.	1 vez al año
<b>Ofrecer formación en liderazgo inclusivo para directivos y supervisores, que incluya habilidades para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el equipo.</b>	La UNIS y la Dirección de Recursos Humanos realizará el plan de capacitación para Directivos en base al DNC aplicado en las áreas.	1 vez al año
<b>Realizar evaluaciones periódicas de los programas de formación en materia de igualdad, para identificar áreas de mejora y contar con retroalimentación de los participantes.</b>	El Departamento de Factor Humano realizará evaluaciones en materia de Ética y temas de Igualdad, mediante herramientas como Google forms.	2 veces al año

### TEMÁTICA 3. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.

**OBJETIVO:** Promover una cultura organizacional inclusiva mediante campañas de sensibilización, comunicación interna y actividades que fomenten el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades.

LÍNEA DE ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD
<b>Establecer grupos de trabajo o redes de apoyo internas, donde el personal servidor público comparta experiencias, recursos y buenas prácticas relacionadas con la igualdad y la diversidad.</b>	A través de convocatoria invitar al personal a compartir experiencias relacionadas con la igualdad.	3 veces al año
<b>Realizar y difundir masivamente campañas informativas sobre Licencia de Paternidad.</b>	La UNIS será la encargada de la difusión de campañas trimestrales al interior de la Dependencia.	3 veces al año
<b>Realizar y difundir campañas informativas sobre los servicios que ofrece la Sala de Lactancia.</b>	La UNIS será la encargada de la difusión de campañas trimestrales al interior de la Dependencia.	3 veces al año
<b>Realizar y difundir campañas informativas en temas de Inclusión y Lenguaje Incluyente.</b>	La UNIS será la encargada de la difusión de campañas trimestrales al interior de la Dependencia.	3 veces al año
<b>Realizar y difundir campañas en temas de prevención del acoso laboral, sexual y cualquier forma de discriminación, así como en los procedimientos de denuncia y resolución de conflictos.</b>	La UNIS será la encargada de la difusión de campañas trimestrales al interior de la Dependencia.	3 veces al año
<b>Creación y actualización del Sitio Web de la UNIS de la Secretaría de Administración.</b>	La UNIS será la encargada de crear el sitio web, para difundir sus objetivos, funciones y el Plan de Igualdad Sustantiva.	Constante



## PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presupuesto con enfoque de género en el Gobierno de Puebla es crucial para promover la equidad y garantizar que los recursos públicos se distribuyan de manera justa y equitativa entre hombres y mujeres.

Este tipo de presupuesto permite identificar y abordar las desigualdades de género, asegurando que las políticas públicas y los programas gubernamentales respondan a las necesidades específicas de mujeres y niñas. En un contexto donde las disparidades de género aún son palpables, el presupuesto con perspectiva de género en Puebla no solo contribuye a la justicia social, sino que también fortalece el desarrollo económico y social al empoderar a todas las personas, independientemente de su género.

Así, se fomenta un entorno más inclusivo y equitativo, promoviendo una sociedad donde todos tengan las mismas oportunidades para prosperar.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del **"Plan de Igualdad Sustantiva para la Secretaría de Administración 2024"** será realizado a través del cumplimiento de las líneas de acción planteadas en el presente documento, la medición se hará en algunos casos trimestral y anual, y serán reportados a la Secretaría de Igualdad Sustantiva.



## REFERENCIAS

- ACNUDH (2022) Los Derechos Humanos y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/SDGS/pages/the2030agenda.aspx>
- Gobierno de México (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 2024 - PROIGUALDAD.
- Gobierno de Puebla (2021). Programa Especial Igualdad Sustantiva - Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 - 2024
- Gobierno de Puebla (2022). Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024
- ONU (2015, November 17). Objetivos de desarrollo. Recuperado de <https://onu.org.gt/objetivos-de-desarrollo/>
- Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla (2021). Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla. (2021). Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024. (2019). Orden Jurídico Poblano. <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. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019](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.
- <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/publicacion-del-programa-estatalde-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024>
- Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2024. Orden Jurídico Poblano. [https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Ley\\_de\\_Egresos\\_del\\_Estado\\_de\\_Puebla,\\_para\\_el\\_Ejercicio\\_Fiscal\\_2024\\_T2\\_18122023.pdf](https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Ley_de_Egresos_del_Estado_de_Puebla,_para_el_Ejercicio_Fiscal_2024_T2_18122023.pdf)







## ANEXOS

### Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación, Secretaría de Administración.

El presente cuestionario, es una herramienta de medición del 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 las personas participantes.

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

\* Indica que la pregunta es obligatoria

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  
De 4 a 9 años

Escolaridad\*

Sin escolaridad  
Primaria  
Secundaria



Bachillerato o preparatoria  
Carrera técnica  
Licenciatura  
Maestría  
Doctorado

Horario de trabajo\*  
Tu respuesta

Tipo de plaza\*  
Base  
Confianza  
Honorarios  
Otros:

Tiene alguna discapacidad\*  
Sí  
No

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 (Diversidad sexual, indígenas, afrodescendientes, adultos mayores) \*

Sí  
No

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





## Reclutamiento y selección de personal

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

## Formación y capacitación

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

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

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\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

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

- 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\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima hostil\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija o hijo\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

19. En su centro de trabajo la licencia por paternidad se otorga por más de cinco días\*


- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

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\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros. \*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo? \*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

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\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

#### Clima laboral libre de violencia

24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

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\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeros/as, colegas o subordinados/as\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia



Siempre

29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeros/as, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre


35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre



36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo con la responsabilidad del cargo\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento\*

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

#### 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\*

- Sí
- No

39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual\*

- Sí
- No

40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado\*

- Sí
- No

41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales\*

- Sí
- No

42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales\*

- Sí
- No


43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo\*

- Sí
- No

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\*

- Sí
- No





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\*

Sí

No

#### Accesibilidad

46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficina, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros) \*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

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\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

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\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre

50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista\*

Nunca

Algunas veces

Con frecuencia

Siempre



## Respeto a la diversidad

51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales\*

Nunca  
Algunas veces

Con frecuencia  
Siempre

52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros\*

Nunca  
Algunas veces  
Con frecuencia  
Siempre

## Condiciones generales de trabajo

53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley\*

Nunca  
Algunas veces  
Con frecuencia  
Siempre

54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación\*

Nunca  
Algunas veces  
Con frecuencia  
Siempre

55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces\*

Nunca  
Algunas veces  
Con frecuencia  
Siempre

56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad y otras características personales\*

Nunca  
Algunas veces  
Con frecuencia  
Siempre