



# **Política para la Igualdad de Género**



## ÍNDICE

I. ANTECEDENTES.....	1
II. PRESENTACIÓN.....	3
III. MARCO NORMATIVO .....	4
III.1 INTERNACIONAL .....	6
III.2 NACIONAL.....	8
III.3 ESTATAL.....	12
IV. COORDINACIÓN INTRAINSTITUCIONAL .....	16
V. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.....	16
VI. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO .....	17
VII. POBLACIÓN OBJETIVO.....	20
VIII. ALINEACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 Y AL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024.....	21
IX. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2019-2024 Y EL PROGRAMA ESPECIAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA. PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024.....	35
X. OBJETIVO GENERAL.....	41
XI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	41
XII. ESTRATEGIAS .....	42



### I. ANTECEDENTES

La Declaración Universal de los Derechos Humanos refiere por primera vez a la igualdad como un valor preestablecido ante el reconocimiento de la diferencia, derivando a partir de ello la necesidad de generar fundamentos y acciones para alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres.

Hace más de un siglo el movimiento feminista inició el camino para el logro de la igualdad de género, sin duda ha habido avances, aunque los pasos han sido lentos, aun así, podemos señalar actualmente que cada vez más existe una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Para el adelanto de las mujeres se han creado distintos mecanismos. Se han logrado también importantes reformas legislativas y se han generado cambios en la normativa. Se ha diseñado política pública y provocado mejores prácticas en las organizaciones públicas y también privadas, permitiendo poco a poco la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer institucional, lo que sin duda ha propiciado cambios en la vida de las mujeres.

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla históricamente ha ido impulsando una serie de acciones legislativas que han incidido en el marco normativo estatal para proteger y garantizar derechos humanos. Normativa que se ha traducido también en el diseño de acciones de política pública que beneficia a las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores que integran la estructura orgánica de la Institución.

Una de las cuales es el Decreto que reforma la fracción V del artículo 216; y adiciona el inciso d) a la fracción III del artículo 61; así como el artículo 216 Quáter al Capítulo VII del Título Sexto, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla publicado el dos de julio de dos mil veintiuno en el Periódico Oficial del estado de Puebla mediante el cual se crea la Unidad para la Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Esta Iniciativa tuvo como origen la presidencia de la Comisión General de Igualdad de Género donde fue aprobada por unanimidad en el mes de abril



del año dos mil veintiuno. Posteriormente y a efecto de cumplir el proceso legislativo enviada ante el Pleno del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla quienes, de la misma manera, aprobaron por unanimidad la reforma a la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla mencionada en el párrafo anterior.

Para dar seguimiento a este Dictamen, y con el objetivo de actuar no solo al exterior, sino también mirar hacia el interior de la Institución y revisar que las prácticas y el quehacer en general del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla se basen en el respeto, la igualdad de género y la no discriminación; la Comisión de Igualdad de Género y la Junta de Gobierno y Coordinación Política de la LXI Legislatura lo retoman, y acuerdan instalar la Unidad para la Igualdad de Género con fecha diez de febrero del año dos mil veintidós.

A partir de entonces, la Unidad para la Igualdad de Género ha generado e implementado una serie de acciones encaminadas a favorecer la igualdad de género, de trato y de oportunidades, al interior de la estructura orgánica del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

### II. PRESENTACIÓN

La Unidad para la Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, es el órgano técnico, responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional.

Es también la herramienta que impulse el adelanto de las mujeres trabajadoras, pero también la igualdad de género al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en esta Soberanía, que permita concretar una cultura organizacional con igualdad entre mujeres y hombres bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Atendiendo a las facultades establecidas a la Unidad para la Igualdad de Género en la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Puebla, que se encuentran desagregadas en los Manuales de Organización y de Procedimientos de la Unidad, se elabora una política mediante la cual se deriven los programas, las acciones y el plan anual de trabajo que genere estrategias y acciones mediante el cual se avance en la institucionalización de la perspectiva de género en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla y con ello cumplir con las funciones que le mandata la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Las acciones y mecanismos desarrollados consideran también los lineamientos marcados en el Programa Nacional para la Igualdad de Género 2020-2024 (PROIGUALDAD) y sus estrategias; así como las acciones derivadas de la Política Estatal en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y sus instrumentos; así como la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales; ambas del Congreso de Puebla; y, los compromisos internacionales en la materia.



### III. MARCO NORMATIVO

La Política de Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, del Estado de Puebla, así como la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales; el programa; las acciones; el plan anual que se deriven de la misma tiene como base en las funciones otorgadas a la Unidad para la Igualdad de Género en el artículo 216 Quáter de la Ley Orgánica del Poder Legislativo siguiente:

- I.- Elaborar un programa anual de trabajo de la Unidad para la Igualdad de Género para calendarizar los objetivos y las acciones que permitan lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres;
- II.- Proponer y realizar acciones orientadas a la igualdad sustantiva en el Poder Legislativo del Estado;
- III.- Proponer y coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo del Estado;
- IV.- Proponer ante las instancias competentes políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva, sin menoscabo de los principios rectores de legalidad, eficiencia, probidad, objetividad, calidad, imparcialidad, competitividad, mérito y profesionalismo;
- V.- Colaborar con el IILFS “Gilberto Bosques Saldívar” para el logro de la igualdad de género en la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género;
- VI.- Contribuir en la formación y especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva;
- VII.- Coadyuvar con todas las Direcciones y Unidades para el logro de la igualdad de género en la producción y sistematización de información con perspectiva de género;



**VIII.-** Realizar seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por la persona Titular del Poder Ejecutivo para alcanzar la igualdad de género;

**IX.-** Vigilar que se cumplan los objetivos y las acciones del programa anual de trabajo, en la Unidad para la Igualdad de Género y en el Poder Legislativo del Estado;

**X.-** Difundir de manera periódica, sistematizada y mediante indicadores que permitan identificar el avance de las metas y objetivos de los programas orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el Poder Legislativo del Estado;

**XI.-** Elaborar y remitir a la Comisión General de Igualdad de Género los informes de evaluación periódica que den cuenta de los resultados y nivel de cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas para promover la igualdad de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Poder Legislativo del Estado;

**XII.-** Realizar seguimiento y evaluación de los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, para la implementación de las Normas 025 y 035;

**XIII.-** Promover convenios de cooperación o acuerdos interinstitucionales, con instituciones públicas y privadas, en materia de investigación sobre las brechas de género e igualdad sustantiva, con el objetivo de difundir los hallazgos a la opinión pública; y

**XIV.-** Las demás que le confieran la Ley, y la Junta de Gobierno y Coordinación Política.

Dichas atribuciones se encuentran en el Manual de Organización y en el Manual de Procedimientos ambos de la Unidad para la Igualdad de Género.

La actuación de la Unidad para la Igualdad de Género se encuentra enmarcada en lo establecido en la siguiente normativa:



### III.1 INTERNACIONAL

***Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)*** que se constituyó como la herramienta de los derechos humanos, busca eliminar la discriminación contra la mujer, entendida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tengas por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra. Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades, elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales, prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

***Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA.*** Señala que los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

***Convención sobre los Derechos del Niño.*** Determina que los Estados Parte se comprometen a asegurar a la niñez la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, madres, tutores, tutoras u otras personas responsables de sus personas ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

***Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.*** Establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

***Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU.*** Establece que se deberá asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en





cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

***Declaración de Acción de Beijing*** señala que los Estados Parte deberán: Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer. Cabe señalar que en la Plataforma de Acción de Beijing define objetivos estratégicos y medidas que los Estados deben realizar para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de las mujeres. Identificando 12 esferas que presentan los mayores rezagos con respecto al avance de las mujeres.

***Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”***. Establece que los Estados Parte se comprometen a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo, que supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados Parte garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular, una remuneración que asegure como mínimo a todas y todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias, así como un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

***Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. Consenso de Quito***. Los Estados Parte se comprometieron a;

1. Adoptar medidas para que los hombres y mujeres tengan actividades equitativas en la vida familiar y laboral.
2. Garantizar la paridad en la participación política de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, política y social.
3. Implementar sistemas públicos de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar de las mujeres
4. Reconocer el trabajo no remunerado.



**Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.** Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

**Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.** Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de etnia, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

### III.2 NACIONAL

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, cuyo artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**Ley Federal del Trabajo**, que determina en su artículo 3º que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para las personas trabajadoras y las familias, sin que se establezcan distinciones entre las personas trabajadoras, por motivo de etnia, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En su artículo 133 señala que queda prohibido a los (las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad. El artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos



y tienen las mismas obligaciones. Su artículo 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas; en el artículo 170, se enumeran los derechos de las madres trabajadoras, licencia de maternidad, descansos sobre todo en cuestión de la licencia de maternidad, reposos para la lactancia, así como el derecho de regresar al puesto que desempeñaban antes de la licencia, así como a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales; y el artículo 132 plantea otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*** Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*** En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.



***Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.*** Que en el Párrafo segundo del artículo 1º fracción III determina que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. Que también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; que el artículo 2º obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Que en el artículo 4 se determina la prohibición de toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de lo que establece el artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley. Que de acuerdo con su artículo 9, establece XXXV conductas discriminatorias, entre las que destacan, prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

***Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.*** Señala en su artículo 4º que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, orientación sexual, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad, además de realizar



las acciones afirmativas positivas consistentes en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural.

***Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.*** En su artículo 5º fracción V que menciona el derecho al trabajo para las personas adultas gozando de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

***Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes,*** esta ley dicta en su artículo 103 la obligación de quienes ejercen la Patria Potestad, Tutela o Guarda y Custodia de Niñas, Niños y Adolescentes para asegurar su cuidado, educación y un entorno afectivo, comprensivo y sin violencia para el pleno, armonioso y libre desarrollo de su personalidad.

***Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024,*** que propugna la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de las personas adultas mayores y el derecho de las y los jóvenes a tener un lugar en el mundo. Además, rechaza frontalmente toda forma de violencia contra mujeres, discriminación por características físicas, de posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación sexual.

***Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024,*** que articula los esfuerzos de las dependencias y entidades del Gobierno de México, en coordinación con los tres poderes y órdenes de gobierno, con el fin de responder a las demandas ciudadanas de las mujeres y garantizar sus derechos y su bienestar.

***El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEV) 2021-2024,*** se enfoca en la atención de las causas que generan las violencias en razón de género, con la finalidad de reducirlas y contribuir al incremento de los niveles de bienestar de las



mujeres y niñas del pueblo de México. Establece la coordinación institucional y de los tres niveles de gobierno.

### III.3 ESTATAL

**Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla**, que en su Artículo 11 señala “Las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley. En el Estado de Puebla se reconoce el valor de la igualdad radicado en el respeto a las diferencias y a la libertad. Queda prohibida toda acción tendiente al menoscabo de los derechos humanos, en razón de discriminación por raza, origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, preferencia sexual, filiación, instrucción y nivel cultural, apariencia física, estado civil, creencia religiosa, ideología política, opiniones expresadas, o cualquier otra que atente contra la dignidad, la libertad o la igualdad.”

**Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla**, cuyos objetivos y acciones están encaminados a contar con un marco jurídico idóneo que propicie la eliminación de cualquier forma de discriminación; que define los principios básicos de la actuación del poder público y establece las bases de coordinación para la integración y funcionamiento de un Sistema Estatal que asegure las condiciones necesarias tendientes a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Además, de que establece en su Artículo 12 que los Poderes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres para lo cual deberán propiciar:

I.- El derecho a una vida libre de discriminación por razón de sexo;

II.- La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos; para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de ocho días;



III.- El acceso a la información pública necesaria para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, como sería: políticas, instrumentos y normas relativas a estas acciones;

IV.- La difusión de los valores culturales necesarios para eliminar los estereotipos de género; y,

V.- La concientización de la sociedad para erradicar la violencia de género.

***Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla***, que tiene como objetivo establecer la coordinación entre el Estado y los municipios, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como disponer los principios y mecanismos para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, a fin de mejorar de manera integral su calidad de vida y el pleno ejercicio de todos sus derechos. Establece que el Estado y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado Mexicano.

***Ley de Protección a Víctimas para el Estado de Puebla***, cuyo objetivo es brindar ayuda inmediata, atención, asistencia, protección y reparación integral del daño a las personas víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos en el Estado de Puebla. Establece la coordinación entre los poderes del Estado y las autoridades del ámbito estatal y municipal o instituciones públicas o privadas, determinando que la reparación integral comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Las autoridades deberán brindar asistencia urgente especialmente en materia de salud, educación y asistencia social, de lo contrario quedarán sujetos a las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

***Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Puebla***, ya que toda persona tiene derecho a la protección de





sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

***Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado***, de observancia general para los trabajadores de los Poderes del Estado, Órganos Autónomos y Órganos Descentralizados, que señala derechos, prerrogativas, atribuciones para el Estado y sus trabajadores; que en su artículo 26 establece que las mujeres embarazadas disfrutarán de seis semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otras ocho semanas después del mismo, con goce de sueldo íntegro en ambos casos. Así también, los hombres disfrutarán de diez días hábiles de descanso con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijas e hijos o la adopción de un infante.

***Estatutos Internos del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del estado de Puebla y organismos descentralizados***, cuyo objetivo es elevar las condiciones económico social y cultural de todos y cada uno de sus agremiados.

***Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024***, cuenta con 4 ejes transversales, uno de ellos denominado “Igualdad de Género y Grupos en Situación de Vulnerabilidad” el cual tiene como objetivo garantizar los derechos de las mujeres y combatir la violencia contra ellas y las personas en situación de riesgo o de vulnerabilidad. Este documento programático tiene un enfoque que privilegia el desarrollo regional equitativo, y comprende que el reto más importante consiste en alcanzar un cambio institucional en el diseño y ejecución de las acciones que erradiquen la desigualdad de las mujeres y de los grupos en situación de vulnerabilidad, la cual se agudiza cuando existen mayores niveles de pobreza. La igualdad de género y la atención a grupos en situación de vulnerabilidad abonan a un desarrollo humano justo, ya que garantizan su participación en diversos ámbitos como el económico, el educativo y el social; así como en la participación política y en la toma de decisiones.





***Ley Orgánica del Poder Legislativo del estado Libre y Soberano de Puebla y Reglamento Interior del Congreso del estado Libre y Soberano de Puebla***, que prevé acciones normativas internas encaminadas a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

***Decreto por el que se reforma la fracción V del artículo 216; y se adiciona el inciso d) a la fracción III del artículo 61; así como el artículo 216 Quáter al Capítulo VII del Título Sexto, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla***, mediante el cual se crea la Unidad para la Igualdad de Género del Congreso del Estado, publicado en el Periódico Oficial del estado de Puebla de fecha dos de julio del año dos mil veintiuno.

***Manual de Organización del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla y Manual de Procedimientos del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla***, instrumentos administrativos de trabajo y de apoyo para la correcta coordinación de todas las personas que forman parte de su estructura organizacional.

***Manual de Organización y Manual de Procedimientos de la Unidad para la Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla***, instrumentos administrativos de trabajo y de apoyo para la correcta coordinación y organización de las personas que forman parte de su estructura organizacional.

***Acuerdos y Circulares, así como todos los instrumentos administrativos*** del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, que complementan las reglas y tareas administrativas del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.



#### **IV. COORDINACIÓN INTRAINSTITUCIONAL**

Todas las acciones que integran esta planeación se realizarán de manera colaborativa entre las áreas que integran la estructura de la Unidad para la Igualdad de Género, y los diferentes órganos técnico administrativos de la estructura orgánica del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla: Secretaría General; Instituto de Investigaciones Legislativas, Financieras y Socioeconómicas “Gilberto Bosques Saldívar”; Unidad de Atención Ciudadana; Órgano Interno de Control; Unidad de Transparencia; Unidad Técnica de la Comisión de Control, Vigilancia y Evaluación de la Auditoría Superior del Estado; Coordinación Ejecutiva; Oficialía de Partes; Dirección General de Servicios Legislativos; Dirección General de Archivo; Dirección General de Asuntos Jurídicos, Estudios y de Proyectos Legislativos; Dirección General de Comunicación y Vinculación; y, Dirección General de Administración y Finanzas cada una con sus respectivas estructuras internas; Sindicato de Trabajadores del Estado y Organismos Autónomos, Descentralizados; Comisiones Generales y Especiales del Poder Legislativo.

#### **V. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

De la misma forma, se realizarán acciones interinstitucionales buscando la colaboración de Organismos Internacionales como ONUMUJERES, PNUD, así como instituciones nacionales como el Instituto Nacional de las Mujeres, CONAPRED y CONAVIM, SEGOB, las Unidades de Género del Senado de la República y de la Cámara de Diputados; Unidades de Género de los Congresos de los Estados de la República, así como de las de la Administración Pública del Gobierno del estado de Puebla y de los Ayuntamientos del estado de Puebla; de la Secretaria de Igualdad Sustantiva del Gobierno del estado de Puebla; Universidades, Instituciones de Educación Superior, públicas y privadas y Organizaciones de la Sociedad Civil y todas aquellas encaminadas a realizar acciones relacionadas a la agenda de la Unidad para la Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.



### VI. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Se entenderá por política de igualdad de género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, todas aquellas acciones encaminadas a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y las que prevengan y erradiquen actos de discriminación dentro de la institución.

Se entenderá por **Discriminación**, la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento, restricción, anulación o preferencia, de alguno o algunos de los derechos humanos y las libertades de las personas, grupos y comunidades en situaciones de discriminación, la desigualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra índole, imputables a personas físicas o jurídicas o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional ni proporcional y que perpetúe las brechas de género en cualquier ámbito, por razón de su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos humanos, así como la igualdad de las personas.

De igual manera debe entenderse por **Igualdad de Género**, situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley para la Igualdad entre hombres y mujeres del estado de Puebla).

Entendiendo a la **Igualdad Laboral** como el Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o



nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

La **Institucionalización de la Perspectiva de Género (PEG)**, entendida como el proceso político-institucional mediante el cual se legitima políticamente la necesidad de establecer acciones de política pública dirigidas a superar las desigualdades entre los sexos (Cerva, 2006). En el proceso de las políticas públicas se deberá atender tres enfoques como mecanismo para su incorporación:

- A) Igualdad de Trato**, que tiene por objetivo la inclusión de mujeres y hombres a partir de asegurar que las instituciones y leyes sean imparciales y neutrales (Zarembeg y Subiñas 2012).
- B) Igualdad de Oportunidades**, como propuesta para la introducción de medidas diferenciadas en beneficio especialmente de las mujeres con el propósito de igualar oportunidades de mujeres y hombres con el propósito de acelerar la igualdad sustantiva o de facto entre las mujeres y hombres (Zarembeg y Subiñas 2012).
- C) Transversalidad de género**, como método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor en la cadena de trabajo y producción de las políticas de una institución, y cuyo objetivo es incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas públicas, lo que permitirá modificar las causas estructurales de las desigualdades de género y no sólo acciones compensatorias temporales, que podrían generar la reaparición de desigualdades. (Cerva, 2006)

Entender la **Cultura Organizacional** desde una perspectiva de género, parte de suponer que la estructura profunda de las organizaciones públicas y privadas está “generizada” lo que equivale a suponer que en ellas está un sesgo de género, donde están presentes rasgos sexistas o discriminatorios, que no solo invisibilizan los intereses y demandas de las mujeres en la



formulación de las políticas y acciones, incluso a partir de sus rutinas y normas cotidianas de trabajo, que da como consecuencia que las instituciones traslucen y traducen prácticas que legitiman o cuando menos hacen aceptables, por la mayoría de quienes en ella laboran -incluidas las mujeres- una serie de prácticas que discriminan al género femenino tanto de los cargos y funciones más elevadas, como de ciertos ordenamientos organizativos y pragmáticos. (Ichaústegui y Ugalde, 2006).

De la misma manera se deberá entender que **Igualdad Sustantiva** es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Entendiendo a la **Perspectiva de Género** como el concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del estado de Puebla, 2021).

Basados en la Política de Igualdad, el **Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, se pronuncia por prohibir** cualquier maltrato, violencia y segregación del personal directivo hacia el personal de trabajo y del mismo modo entre las y los trabajadores, por cuestiones de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientación sexual, identidad de género y situación migratoria; así como a generar políticas públicas encaminadas a alcanzar una igualdad de género en función de la necesidad de reestructurar las formas de trabajo, que incidan en la modificación de la cultura organizacional imperante con incentivos y sanciones en mecanismos para la toma de decisiones.



## **VII. POBLACIÓN OBJETIVO**

Este documento, va dirigido al personal que labora de manera directa en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, bajo los tipos de contratación de Base, Confianza y Honorarios y en los casos que corresponda, al personal que trabaja de manera indirecta.



**VIII. ALINEACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 Y AL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024**

PND	PND	PROIGUALDAD	UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
1.POLÍTICA Y GOBIERNO	Estrategia Específica Libertad e Igualdad	<p><b>Objetivo prioritario 1</b></p> <p><b>Estrategia prioritaria 1.1</b></p> <p>1.1.2 Promover cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación, priorizando la igualdad salarial y la eliminación de barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección en el ámbito público y privado.</p> <p>1.1.3 Fortalecer los instrumentos de actuación para la asesoría, acompañamiento, apoyo y atención a quejas o denuncias por discriminación laboral contra las mujeres.</p>	<p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 5.</b> Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.</p> <p><b>Estrategia 7.</b> Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y</p>



		<p><b>Estrategia prioritaria 1.2</b> Promover la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas para la plena e igualitaria participación de las mujeres en actividades económicas.</p> <p>1.2.1 Implementar campañas de comunicación que incidan en la eliminación de estereotipos sexistas que desvaloran las capacidades productivas y laborales de las mujeres.</p> <p>1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.</p> <p>1.2.3 Promover estrategias de difusión que generen cambios actitudinales para</p>	<p>eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.</p> <p><b>Estrategia 7.</b> Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.</p> <p><b>Estrategia 7.</b> Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.</p> <p><b>Estrategia 6.</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p> <p><b>Estrategia 6.</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y</p>
--	--	--	--





		<p>eliminar los estereotipos y roles de género que refuerzan la división sexual del trabajo y que permitan fomentar las capacidades productivas de las mujeres.</p> <p><b>1.2.6</b> Impulsar proyectos culturales comunitarios para reforzar el reconocimiento y valorización de las capacidades productivas de las mujeres en su diversidad y la transformación de los roles de género.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 1.3</b> Favorecer la inserción laboral de las mujeres en un marco de igualdad, no discriminación y trabajo digno y decente.</p> <p><b>1.3.1</b> Generar acciones de reconocimiento</p>	<p>derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p> <p><b>Estrategia 1.</b> Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 5.</b> Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y</p>
--	--	--	--



		<p>público para empresas que apliquen la paridad de género en los mandos altos de dirección.</p> <p><b>1.3.2</b> Promover la certificación de competencias laborales de las mujeres para incrementar su acceso al mercado de trabajo formal, priorizando sectores con mayor potencial económico.</p> <p><b>1.3.3</b> Fortalecer, apoyar, acompañar y difundir los procesos de certificación de centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación impulsados por el Gobierno a nivel federal.</p> <p><b>1.3.5</b> Fomentar la adecuación del marco normativo del Servicio Profesional de Carrera a fin de erradicar los estereotipos de género y los techos de cristal en el ingreso y las promociones; y generar acciones afirmativas para inclusión de las mujeres en</p>	<p>prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.</p> <p><b>Estrategia 6.</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p> <p><b>Estrategia 3.</b> Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.</p> <p><b>Estrategia 5.</b> Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.</p>
--	--	--	---



		<p>puestos directivo.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 1.4</b> Impulsar programas y reformas que permitan mejorar las condiciones laborales y ampliar la seguridad y protección social de las mujeres trabajadoras.</p> <p><b>1.4.2</b> Generar acciones para garantizar un trato digno y sin discriminación a mujeres durante el embarazo, parto, puerperio o lactancia en centros de trabajo públicos y privados.</p> <p><b>1.4.5</b> Observar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres.</p>	<p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 7.</b> Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.</p>
		<p><b>Objetivo prioritario 2</b> Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.</p>	<p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor</p>



		<p><b>Estrategia prioritaria 2.1</b> Fortalecer el marco institucional relativo a los trabajos domésticos y de cuidados a fin de garantizar modelos de actuación favorables a la corresponsabilidad, el reconocimiento y el ejercicio digno de dichas labores.</p> <p><b>2.1.3</b> Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales de las personas cuidadoras, de conformidad con los estándares internacionales en la materia.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 2.2</b> Ampliar el acceso a servicios de cuidados para que sean adecuados, oportunos, de calidad y diseñados con perspectiva de género.</p> <p><b>2.2.1</b> Promover acciones tendientes que consideren el horario de los servicios educativos y las jornadas laborales de madres, padres o tutores.</p>	<p>desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y</p>
--	--	--	---



		<p><b>2.2.2</b> Promover acciones que favorezcan el acceso de personas sin seguridad social a centros de cuidado.</p> <p><b>2.2.3</b> Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 2.3</b></p> <p><b>2.3.6</b> Fomentar campañas y acciones de concientización a padres, madres, personas tutoras o cuidadoras sobre la importancia del juego y cuidado cariñoso y sensible con PG, derechos humanos y pertinencia cultural.</p>	<p>se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de</p>
--	--	--	--



		<p><b>Estrategia prioritaria 2.4</b> Impulsar medidas que favorezcan la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución justa y equitativa de los trabajos de cuidados y del hogar.</p> <p><b>2.4.2</b> Desarrollar una estrategia de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.</p> <p><b>2.4.3</b> Generar estrategias y programas culturales</p>	<p>competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 6.</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 6.</b> Crear un programa anual de</p>
--	--	--	--



		<p>para sensibilizar y fortalecer las capacidades de los hombres y los niños para cuidar y fomentar su autocuidado y el de su entorno.</p> <p><b>2.4.4</b> Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivado la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas.</p> <p><b>2.4.6</b> Impulsar acciones de sensibilización para fortalecer las prácticas de autocuidado, con énfasis</p>	<p>capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p> <p><b>Estrategia 8.</b> Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, sobre la situación de las mujeres en México y en Puebla, con el fin de apoyar en la generación de conocimiento que permita apoyar en la toma de decisiones para el cierre de brechas de desigualdad de género.</p> <p><b>Estrategia 6.</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las</p>
--	--	--	---



		<p>en las mujeres cuidadoras.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 2.7</b> Promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y necesidades personales de cuidado, para las personas que tienen empleo remunerado.</p> <p><b>2.7.3</b> Promover la ampliación progresiva, igualitaria y no transferible de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados filiales establecidos en la normatividad vigente.</p> <p><b>2.7.4</b> Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública</p>	<p>responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p>
--	--	---	--





		<p>Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.</p> <p><b>2.7.5</b> Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal.</p>	
		<p><b>Objetivo prioritario 3</b> Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 3.3</b> Impulsar cambios culturales favorables a la autonomía, autocuidado y bienestar de las mujeres, adolescentes y niñas.</p> <p><b>3.3.4</b> Fortalecer la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna, como un derecho de las mujeres y para fomentar la nutrición y la vida</p>	<p><b>Estrategia 1.</b> Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.</p> <p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de</p>



		saludable de las niñas y niños.	competencia y productividad laboral.
		<p><b>Objetivo prioritario 4</b> Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.</p> <p><b>Estrategia prioritaria 4.1</b> Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia.</p> <p><b>4.1.5</b> Fortalecer y actualizar el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal.</p> <p><b>4.1.7</b> Promover la coordinación entre autoridades para la armonización jurídica de los actos de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como atender progresivamente recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.</p>	<p><b>Estrategia 7.</b> Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.</p> <p><b>Estrategia 10.</b> Generar un sistema de evaluación con perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.</p> <p><b>Estrategia 7.</b> Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.</p> <p><b>Estrategia 9.</b> Desarrollar acciones con las organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos internacionales que trabajen temas de igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realiza la Unidad de Género.</p>



		<p><b>Estrategia prioritaria 4.2</b> Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional.</p> <p><b>4.2.1</b> Impulsar acciones de comunicación que promuevan la eliminación de la cultura misógina, así como los estereotipos que promueven la violencia contra las mujeres y violencia en el noviazgo con enfoque interseccional.</p> <p><b>4.2.4</b> Impulsar acciones que promuevan modelos de crianza inclusivos, no violentos, con enfoque de derechos humanos y PG dirigidos a las madres, padres y personas cuidadoras de niñas, niños y adolescentes a fin</p>	<p><b>Estrategia 10.</b> Generar un sistema de evaluación con perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.</p> <p><b>Estrategia 1.</b> Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.</p> <p><b>Estrategia 2.</b> Integrar el lenguaje incluyente con un uso cotidiano en la gestión, documentos y comunicación institucional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.</p> <p><b>Estrategia 3.</b> Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.</p>
--	--	---	--



		de prevenir la violencia contra las mujeres.	<b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.
--	--	--	--



**IX. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2019-2024 Y EL PROGRAMA ESPECIAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA. PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024.**

Ejes del Plan Estatal de Desarrollo	Proigualdad	Estrategias
<p>Eje 1</p> <p>Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho</p> <p>Enfocado a mejorar las condiciones de seguridad y justicia en las que se encuentra el estado, tomando como base la cultura de legalidad, el respeto y la protección a los derechos humanos, para contar con un ambiente de tranquilidad.</p>	<p>Temática 1</p> <p>SEGURIDAD Pública, ACCESO A LA JUSTICIA Y Protección DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES</p> <p>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en los esquemas de seguridad pública y en los procesos institucionales de acceso y procuración de justicia de la población.</p>	<p>ESTRATEGIA 1</p> <p>Promover la actualización y progresividad del marco jurídico estatal y municipal en materia de igualdad entre hombres y mujeres, desde la perspectiva de género, la interseccionalidad y los derechos humanos.</p> <p>ESTRATEGIA 2</p> <p>Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la política estatal en materia de seguridad y prevención del delito, enfatizando la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres.</p> <p>ESTRATEGIA 3</p> <p>Fortalecer los procesos de impartición y procuración de justicia para las mujeres y niñas a través de esquemas diligentes, con perspectiva de género y libres de cualquier tipo de discriminación.</p> <p>ESTRATEGIA 4</p> <p>Promover la incorporación de la perspectiva de género en la prevención y atención</p>



		<p>de contingencias relacionadas con crisis y desastres naturales y humanos, así como en los procesos de reconstrucción, para garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres y niñas.</p> <p><b>ESTRATEGIA 5</b> Promover esquemas de movilidad segura para mujeres y niñas a través de la introducción de mejoras en el entorno, el transporte público y el impulso de medidas orientadas a la prevención de la violencia sexual.</p> <p><b>ESTRATEGIA 6</b> Promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y transformación del espacio público, garantizando la seguridad de mujeres y niñas y la convivencia familiar.</p>
<p>Eje 2 Recuperación del Campo Poblano</p> <p>Encaminado a fortalecer las actividades y la participación del sector primario como parte fundamental del desarrollo del estado, impulsando</p>	<p>Temática 2 MUJERES RURALES E INDÍGENAS PROTAGONISTAS ACTIVAS DE LA RECUPERACIÓN DEL CAMPO POBLANO</p> <p>Objetivo: Fortalecer a participación y liderazgo de las mujeres rurales e indígenas para</p>	<p><b>ESTRATEGIA 1</b> Impulsar mecanismos que favorezcan el acceso de las mujeres a la propiedad y tenencia de la tierra en el medio rural.</p> <p><b>ESTRATEGIA 2</b> Promover y proteger los conocimientos, prácticas culturales y tradicionales de mujeres rurales e</p>



<p>las economías locales y tomando en cuenta el uso sostenible de los recursos naturales, acorde a las vocaciones productivas de cada región.</p>	<p>reducir las brechas de desigualdad de género en el campo poblano.</p>	<p>indígenas para asegurar la posibilidad de su ejercicio y favorecer su preservación.</p> <p>ESTRATEGIA 3 Promover el acceso de las mujeres rurales e indígenas a condiciones integrales de bienestar.</p> <p>ESTRATEGIA 4 Desarrollar mecanismos afirmativos para mejorar el acceso de mujeres rurales e indígenas a recursos que les permitan incrementar la productividad y su empoderamiento personal y colectivo.</p> <p>ESTRATEGIA 5 Desarrollar conocimiento que favorezca la incorporación de la perspectiva de género en el campo poblano.</p> <p>ESTRATEGIA 6 Fortalecer el acceso y la participación de las mujeres rurales e indígenas en las estructurales rurales y comunitarias vinculadas a la toma de decisiones en condiciones de igualdad con respecto a los hombres.</p>
<p>Eje 3 Desarrollo Económico para Todas y Todos</p>	<p>Temática 3 IGUALDAD LABORAL Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES</p>	<p>ESTRATEGIA 1 Promover la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres para ejercer el derecho al</p>



<p>Direccionado a la generación de entornos favorables para el crecimiento económico, donde la productividad y la competitividad sean el pilar del desarrollo en todas las regiones del estado de manera sostenible.</p>	<p><b>Objetivo:</b> Fortalecer la autonomía económica de las mujeres, para reducir las brechas de desigualdad económica y la feminización de la pobreza en el estado de Puebla.</p>	<p>trabajo digno y libre de cualquier tipo de discriminación.</p> <p><b>ESTRATEGIA 2</b> Fortalecer la participación y el empoderamiento económico de las mujeres.</p> <p><b>ESTRATEGIA 3</b> Promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre sociedad, estado e instituciones respecto a las labores domésticas y de cuidado no remuneradas de manera igualitaria entre hombres y mujeres.</p>
<p><b>Eje 4</b> Disminución de las Desigualdades</p> <p>Priorizando la reducción de brechas de desigualdad social, en donde se generen condiciones de bienestar que ayuden a satisfacer las necesidades básicas de la población y mejorar su calidad de vida; así como cerrar las brechas entre las regiones.</p>	<p><b>Temática 4</b> <b>BIENESTAR, DESARROLLO Y ACCESO A SERVICIOS PÚBLICOS PARA LAS MUJERES Y NIÑAS</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Garantizar el acceso de las mujeres a los servicios públicos con perspectiva de género y a niveles deseables de desarrollo humano y bienestar social a través de la reducción de las brechas de género existentes en la entidad</p>	<p><b>ESTRATEGIA 1</b> Promover el desarrollo de capacidades entre las mujeres jefas de hogar, en situación de pobreza y de mayor vulnerabilidad para garantizar la satisfacción de sus necesidades básicas y el acceso a la vivienda digna.</p> <p><b>ESTRATEGIA 2</b> Promover el acceso de las mujeres y niñas a servicios públicos de salud con perspectiva de género en todo su ciclo de vida.</p> <p><b>ESTRATEGIA 3</b> Promover el acceso de las mujeres y niñas a la</p>





		<p>educación pública inclusiva y con perspectiva de género en todos sus niveles.</p> <p><b>ESTRATEGIA 4</b> Promover el acceso de las mujeres y niñas al arte, la cultura y el deporte desde la perspectiva de género.</p> <p><b>ESTRATEGIA 5</b> Promover el liderazgo y la participación de las mujeres en asuntos de interés público, así como su acceso a los cargos y puestos de toma de decisiones en condiciones de paridad e igualdad real con respecto a los hombres en los ámbitos público, privado y social.</p> <p><b>ESTRATEGIA 6</b> Fortalecer la atención de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad y de las mujeres adultas mayores para incrementar su acceso a la salud, alimentación y vivienda.</p>
<p>Enfoque Transversal Igualdad Sustantiva</p> <p>Estará presente en todo el actuar del gobierno, impulsando la incorporación de la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos de los</p>	<p>Temática 5 TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</p> <p>Objetivo: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de gobierno,</p>	<p>Estrategia 1 Promover y orientar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas a cargo de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.</p>



<p>grupos en situación de vulnerabilidad para propiciar un desarrollo estatal equitativo.</p>	<p>así como su institucionalización en la cultura organizacional de la Administración Pública Estatal</p>	<p>ESTRATEGIA 2 Promover y orientar la transformación de la cultura institucional de la Administración Pública Estatal para impulsar la igualdad de género y la no discriminación.</p> <p>ESTRATEGIA 3 Fortalecer las capacidades institucionales, así como de las y los servidores públicos, para impulsar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el estado de Puebla.</p>
---	---	---



### **X. OBJETIVO GENERAL**

Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, a efecto de concretar una cultura institucional con igualdad entre mujeres y hombres bajo los principios de igualdad y no discriminación.

### **XI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- I. Promover una cultura institucional bajo el principio de igualdad de género y no discriminación en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- II. Impulsar que la legislación que emane del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla incorpore la perspectiva de género para dar cumplimiento a los compromisos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos de las mujeres.
- III. Generar información con perspectiva de género que coadyuve al quehacer legislativo del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.



### **XII. ESTRATEGIAS**

1. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
2. Implementar acciones para generar un entorno organizacional favorable.
3. Impulsar un clima laboral libre de violencia y discriminación, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.
4. Incorporar lenguaje incluyente como uso cotidiano en la gestión, documentos y comunicación institucional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
5. Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.
6. Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.
7. Crear un programa anual de capacitación, profesionalización y sensibilización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.
8. Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, acoso, hostigamiento sexual y todas aquellas conductas prohibidas que puedan generar riesgos psicosociales en los trabajadores y en un entorno organizacional desfavorable.



9. Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, sobre la situación de las mujeres en Puebla, con el fin de apoyar en la generación de conocimiento que permita apoyar en la toma de decisiones para el cierre de brechas de desigualdad de género.
10. Desarrollar acciones con las universidades, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos internacionales que aborden temas de igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realiza la Unidad de Género.
11. Generar un sistema de evaluación con enfoque de perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.