



**CDH  
PUEBLA**

Política de Igualdad de  
**género**



# Directorio

## **Presidente**

Mtro. Adolfo López Badillo

## **Primer Visitador General**

Mtro. Omar Siddhartha Martínez Báez

## **Segunda Visitaduría General**

Lcda. Liliana Ivonne González Morales

## **Encargada de la Secretaría Técnica Ejecutiva**

Mtra. Mariam Julliem Chávez Martínez

## **Directora de Quejas y Orientación**

Lcda. Verónica Polanco Flores

## **Director de Seguimiento de Recomendaciones, Conciliaciones y Asuntos Jurídicos**

Mtro. Francisco Jiménez Teniza

## **Director de Planeación, Informática y Transparencia**

Mtro. Jose Juan Aviña Grimaldo

## **Directora Administrativa**

Mtra. Adriana Erika Ochoa Villar

## **Titular del Órgano Interno de Control**

Lcda. Teresa Ortigoza Limón

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

5 poniente #339 Col. Centro,

C.P. 72000, Puebla, Pue.

Teléfono: 309 4700

[informes@cdhpuebla.org.mx](mailto:informes@cdhpuebla.org.mx)

[www.cdhpuebla.org.mx](http://www.cdhpuebla.org.mx)

Fecha de elaboración  
Febrero, 2016



## Tabla de Contenido

---

<b>Presentación</b> .....	3
<b>Introducción</b> .....	4
<b>I. Marco general de la Política de Igualdad de Género</b> .....	6
<b>Marco Conceptual</b> .....	6
<b>Violencia de Género</b> .....	7
<b>Perspectiva del Género</b> .....	7
<b>Transversalización de Género</b> .....	8
<b>Igualdad de Género</b> .....	8
<b>Marco Jurídico</b> .....	8
<b>Legislación Internacional</b> .....	8
<b>Legislación Nacional</b> .....	9
<b>Marco Institucional</b> .....	11
<b>II. Principios y valores de la Política Institucional de Género</b> .....	14
<b>PRINCIPIOS</b> .....	14
<b>VALORES</b> .....	15
<b>III. Objetivos de la Política Institucional de Género</b> .....	16
<b>Objetivo General</b> .....	16
<b>Resultado global (out-come)</b> .....	16
<b>Objetivos Específicos</b> .....	16
<b>IV. Líneas estratégicas</b> .....	17
<b>V. Sistema de monitoreo y evaluación de la política de género</b> .....	28
<b>1. Sistema de indicadores de género</b> .....	28
<b>2. Auditorias</b> .....	43
<b>3. Revisiones por la Dirección</b> .....	43
<b>VI. Metodología para la implementación de la política o estrategia de implementación.</b> .....	44
<b>I. Comité de Equidad de Género.</b> .....	45
<b>II. Difusión de la Política Institucional de Género</b> .....	45
<b>Glosario</b> .....	47
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	50

## Presentación

Como parte inherente a su función de tutelar los derechos humanos, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla (CDH Puebla) promueve el derecho a la igualdad y a la no discriminación, cumpliendo con el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como estrategia que favorezca el desarrollo integral de las y los trabajadores; y el fortalecimiento de los servicios que ofrece a la sociedad.

Es así que la CDH Puebla ha ratificado este compromiso mediante las re-certificaciones obtenidas en el Modelo de Equidad de Género en los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015; periodos en los que definió mecanismos que incorporaron la perspectiva de género e instrumentó acciones afirmativas y/o a favor del personal para el establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo, combatiendo la discriminación y el hostigamiento de cualquier tipo.

Esta estrategia permitió a la CDH Puebla avanzar en este derecho, ya que se instrumentaron acciones **(afirmativas y/o a favor del personal)** que condujeron -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para las mujeres y los hombres en sus espacios de trabajo; por ello, esta Política Institucional de Género representa un nuevo instrumento práctico para seguir creciendo en material de igualdad laboral y no discriminación.

En este sentido, y con el propósito de fortalecer la igualdad de género en la institución, se realizó en el año 2015, un Diagnóstico Institucional de Género con el objetivo de fortalecer las capacidades institucionales para transversalizar la perspectiva de género, Dicho diagnóstico se realizó conforme a los estándares internacionales del Manual para la realización de Diagnósticos Institucionales de Género elaborado por la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO).

De esta manera, la CDH Puebla elaboró la presente Política de Igualdad de Género que surge a partir de los resultados encontrados en el Diagnóstico Institucional de Género, y que se formuló mediante un proceso que contó con la asistencia técnica de PROFIO y de la cooperación alemana (GIZ), en un marco de trabajo conjunto con la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO).

Dicha política consiste en un conjunto de acciones a realizarse a corto y mediano plazo, que prioriza y articula estrategias encaminadas a incidir en las transformaciones de las relaciones de género, para lograr progresivamente la igualdad entre mujeres y hombres; constituye en sí, un importante paso para transversalizar la perspectiva de género y adoptar una gestión de calidad con equidad de género dentro de la institución.

Con esta Política de Igualdad de Género, la CDH Puebla reafirma su compromiso con el derecho a la igualdad y no discriminación.

**M. en D. Adolfo López Badillo**  
**Presidente**

## Introducción

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla (CDH Puebla), es un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía operativa, de gestión, decisión y presupuestaria; y conoce de quejas presentadas por presuntas violaciones a los derechos humanos, por acción u omisión, cometidas por parte de autoridades locales de naturaleza administrativa, o de cualquier otro servidor público, con excepción del Poder Judicial del Estado.

La CDH Puebla tiene como objetivo la protección, respeto, vigilancia, prevención, observancia, promoción, defensa, estudio y divulgación de los derechos humanos, según lo previsto por el orden jurídico mexicano; y su competencia es en todo el territorio del Estado de Puebla.

La Política Institucional de Género que se plantea en el presente documento, da respuesta a los retos y desafíos que en materia de género tienen las defensorías de derechos humanos, asimismo cobra especial relevancia debido a la reciente publicación de la **NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación**, cuya finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación; y dar cumplimiento a la normatividad internacional y nacional en la materia.

De esta manera, la presente Política Institucional de Género incorpora acciones para atender los resultados encontrados en el Diagnóstico Institucional de Género 2015 y los requerimientos de la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, por ello el alcance de la Política de Igualdad de Género de la CDH Puebla contempla y fortalece específicamente los siguientes aspectos:

- Filosofía Institucional (Misión, Principios y Valores)
- Estrategias
- Sistemas:
  - Sistemas de Planificación, Monitoreo y Evaluación
  - Sistema de Recursos Humanos
  - Sistema Informático

Al respecto, y considerando las circunstancias específicas de la CDH Puebla, es pertinente señalar que **se han identificado acciones cuyo periodo para su instrumentación es a corto y mediano plazo**; mismas que serán especificadas en la elaboración del plan de acción para cada estrategia identificada.

Periodo de implementación: **2016-2019**

Sin duda, esta Política Institucional de Género constituye un importante paso para transversalizar la perspectiva de género y adoptar una gestión de calidad con equidad de

género dentro de la institución. **Es una herramienta para la acción a favor de la equidad de género.**

La perspectiva de género se ha asumido por la CDH Puebla como una herramienta necesaria para promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; y en la búsqueda de su fortalecimiento, el objetivo se centra ahora en lograr su **transversalización**, es decir, **en revelar los sesgos y barreras culturales y organizativas que interfieren en el aprovechamiento total de las competencias disponibles en la institución y su desarrollo en hombres y mujeres, lo que incide en la calidad del servicio que se brinda a la población meta.** Se trata entonces, de adoptar una gestión de calidad con mejora continua en equidad de género, aplicando las buenas prácticas laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación en todos los ámbitos institucionales.

El documento de la Política Institucional de Género está organizado en cinco capítulos, en el primero de éstos se describe el marco conceptual, normativo e institucional; en el segundo capítulo se especifica el objetivo general y los objetivos específicos; en el tercero se detallan las líneas estratégicas junto con sus respectivas acciones; en el cuarto capítulo se incluye una propuesta para realizar el monitoreo y evaluación, y en el último capítulo la propuesta metodológica para la implementación de la política.

## I. Marco general de la Política de Igualdad de Género

En las últimas décadas, la población femenina ha incrementado considerablemente su participación en la vida económica, social y política, y en dicha participación han prevalecido condiciones de desigualdad de género, violencia de género, discriminación y diferenciación sexual en el acceso a las oportunidades. Estas condiciones, se han hecho cada vez más evidentes, haciendo necesario la generación de estrategias y políticas públicas en materia de igualdad de género, basadas en el consenso internacional y orientadas a impulsar la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

A continuación se presenta el marco conceptual, jurídico e institucional que especifican los elementos sobre los que se sustenta la Política de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

### Marco Conceptual

En este apartado se aborda la importancia que tiene para el estado mexicano el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, así como de manera general las diversas acciones llevadas a cabo que han contribuido a su fortalecimiento, además se abordan algunos conceptos claves sobre género y temas propios relacionados con las CDH Puebla en el mismo tema que nos ocupa.

El trato desigual a las personas se produce en todos los ámbitos de la vida, es tan común, que estas prácticas sociales excluyentes se han arraigado culturalmente a la sociedad, que la ha tornado androcéntrica; por ello, hace más de una década en México se promueve el derecho a la **igualdad laboral** y a la **no discriminación** en los centros de trabajo, para dar cumplimiento a la normatividad internacional y nacional en la materia.

A continuación se abordan las conceptualizaciones de algunos elementos claves relativas al género que se manejan en la presente política, y que se considera conveniente definir para facilitar su entendimiento y apropiación, como: Género, Violencia de Género, Perspectiva de Género, Transversalización del Género, Igualdad de Género.

### Género

Se refiere a la construcción social de lo que se considera debe ser el comportamiento femenino o masculino, de acuerdo con los roles que tradicionalmente se le ha asignado a cada uno de los sexos, tanto en la vida pública como en la privada. La dicotomía masculino-femenino establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. Los patrones sociales y culturales en los que estos

estereotipos se basan son aprendidos por hombres y mujeres mediante el proceso de socialización.

## Violencia de Género

La Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer definió a la violencia por motivos de género como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vía pública como en la vida privada”. La Resolución WHA49.25 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce la violencia de género como un importante problema de salud pública.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW) **reconoce que la violencia y la discriminación hacia las mujeres constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, y limita a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.**

La violencia por motivos de género es una de las representaciones más claras y radicales de la distribución y el ejercicio desigual del poder entre las mujeres y los hombres. Esta práctica muestra un profundo arraigo cultural en diversas sociedades y pasa por un proceso de naturalización que lo lleva a ser, de forma indebida, considerado como elemento normal en ciertas relaciones sociales. Desafortunadamente, la violencia de género es ejercida tanto en contexto doméstico y familiar, como en la relación de los individuos con las instituciones. A pesar de ser un fenómeno ampliamente reconocido, en México se carecía de un proyecto estadístico de medición nacional que permitiera su cuantificación.

Fue a partir de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares 2003 (ENDIREH) que se dispuso de información básica. Los resultados de la segunda ENDIREH, realizada en 2006, revelan que 67 de cada 100 mujeres de 15 años o más han sufrido algún tipo de violencia, ya sea por parte de su pareja (43.2%), laboral (29.9%), familiar (15.9%), comunitaria (39.7) o escolar (15.6%).

## Perspectiva del Género

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.

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquía

de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

## Transversalización de Género

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

## Igualdad de Género

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Estas conceptualizaciones que enmarcan la problemática social prevaleciente con respecto al género, impulsaron que la alta dirección de la CDH Puebla, hiciera patente su compromiso con la igualdad y no discriminación al certificarse en el año 2010 y recertificarse en los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 en el Modelo de Equidad de Género, el cual era promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres para desarrollar, fomentar e impulsar la **igualdad de género** en las organizaciones; mismo que ha dejado su vigencia para dar a paso la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

## Marco Jurídico

México cuenta con un amplio marco jurídico especializado que tutela los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el acceso a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito internacional, nacional e institucional, sin embargo se requieren esfuerzos aún mayores para incidir en patrones culturales y en el funcionamiento de las instituciones, a fin de inhibir y erradicar la violencia de género y el ejercicio desigual de poder.

A continuación se especifican los tratados, leyes, normas, planes y programas clasificados por ámbitos, que constituyen el marco jurídico que sustentan las acciones instrumentadas en México en materia de igualdad y no discriminación.

## Legislación Internacional

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

## Legislación Nacional

En México se han promulgado leyes y desarrollado diversas acciones de política pública que buscan prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género; al respecto, el sustento medular para el desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres parte de la emisión de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), promulgada en agosto de 2006, con el objetivo de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva. Los alcances de esta ley son transversales a los poderes de la unión y de aplicación en todo el territorio nacional.

Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), promulgada en febrero de 2007, establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los que el Estado intervendrá en los diferentes niveles de gobierno para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Su finalidad es establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios en la orientación de acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la población femenina. Con ello se hacen valer compromisos internacionales vinculantes para México, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra

la Mujer (Belém do Pará) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). Al respecto, el 11 de marzo de 2008 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la LGAMVLV y las bases de coordinación con las entidades federativas y los municipios. La coordinación de acciones de la APF respectivas a estas leyes se realiza a través del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (SNPASEVCM).

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) señala las prioridades del Poder Ejecutivo en materia de género que prevén combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género, al igual que construir políticas públicas transversales con perspectiva de género.

Asimismo, busca promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del género, elevar la inscripción y permanencia de niñas en las escuelas, promover la prevención de enfermedades de la mujer, combatir su discriminación en el ámbito laboral, expandir el sistema nacional de guarderías y estancias infantiles, dar especial atención a las mujeres en situación de pobreza y promover la participación política de la mujer. Las respectivas estrategias y metas han sido incorporadas en el Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), coordinado por el INMUJERES.

Por otra parte, en 2007 se firmó el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mecanismo de coordinación con los poderes de la Unión y los gobiernos federal, estatales y municipales para dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a la eliminación de todo tipo de violencia contra las mujeres. Su objetivo específico es establecer el compromiso de las instancias que integran los diferentes ámbitos y órdenes de gobierno, a fin de dar cumplimiento a lo señalado en la Constitución Política, los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por México en la materia, la LGIMH, la LGAMVLV y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

El marco jurídico nacional es plasmado en las siguientes leyes y normas:

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)**, en el artículo 1° 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. 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 General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)** en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.



**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)** en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por 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, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales.

**Ley Federal del Trabajo (LFT)** en la que se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)**, la cual se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

**Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla (CPELSP)**, que establece en su Artículo 11 que 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.

**Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla (LAMVLVEP)**, y tienen por objeto establecer la coordinación entre el estado y los municipios, para prevenir, atender, sancionar y radicar la violencia contra las mujeres, así como los principios, tipos, modalidades 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.

**Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla (LIMHEP)**, la cual busca generar las condiciones idóneas para lograr la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

## Marco Institucional

**Plan Nacional de Desarrollo, (PND) 2013 -2018 Estrategia III Perspectiva de Género)**, propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de

una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo.

**NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación**, que establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

### **Instituto Nacional de las Mujeres**

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en su Ley de creadora, tiene entre sus objetivos la promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, en particular, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

INMUJERES es el mecanismo federal responsable de dirigir la Política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, trabaja para crear una cultura de igualdad libre de violencia y discriminación capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir, tanto a hombres como a mujeres por igual, ejercer plenamente todos sus derechos, así como participar equitativamente en la vida política, cultural, económica y social del país.

El INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. De acuerdo con el estudio “Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género” realizado en 2013 por el INMUJERES, este instrumento ha permitido a las organizaciones que han implementado el Modelo de Equidad de Género, mejoras en el clima laboral, en la comunicación, en la productividad, en la estabilidad del personal en sus cargos, en el ingreso de mujeres al empleo, asimismo acceso a prestaciones, a capacitación e igualdad de remuneración.

En concordancia con las tendencias a nivel nacional, varios estados comenzaron a trabajar en los mecanismos estatales para dar atención a la igualdad entre mujeres y hombres después de la publicación de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995.

### **Instituto Poblano de las Mujeres**

El Estado de Puebla no fue la excepción y en 1999, la LIV Legislatura del Congreso del Estado de Puebla aprobó por unanimidad el decreto de creación del Instituto Poblano de las Mujeres (IPM), como un organismo público descentralizado, cuyo máximo órgano es la Junta de Gobierno.

El Instituto Poblano de las Mujeres se creó con el propósito de coordinar y ejecutar acciones orientadas a promover el desarrollo integral de las mujeres, a fin de garantizar la plena participación en la vida económica, política y social de la entidad. Para ello, impulsa el diseño de políticas públicas con perspectiva de género y la ejecución de acciones específicas en coordinación con dependencias y entidades del sector público federal y estatal, los poderes legislativo y judicial, con los ayuntamientos, así como con instituciones educativas, organismos privados y de la sociedad civil.

El Instituto Poblano de las Mujeres define la Agenda Estatal de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2017, como el conjunto de compromisos y meta de mayor prioridad para reducir las actuales brechas de género el estado de Puebla.

**Plan Estatal de Desarrollo**, el cual Integra la Perspectiva de Género como Estrategia Transversal, con siete principios rectores que abarcan los temas de políticas públicas, igualdad de oportunidades, legislación y normatividad, violencia contra las mujeres, cultura institucional, acceso igualitario y ejercicio de los recursos públicos.

**Programa Estatal para la Igualdad de Mujeres y Hombres Puebla 2011–2017**, que es considerado como prioritario para el desarrollo del Estado. Su objetivo es promover un cambio cultural que permitiera redefinir los roles de mujeres y hombres en la vida personal y colectiva a través de la intervención de gobierno integrando diagnósticos, implementando acciones afirmativas e incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas.

**Agenda Estatal de Trabajo 2014-2017, en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración Pública Estatal (AETMIMHAPE)**, la cual es un instrumento técnico y político que facilita la inclusión social de las mujeres y la cohesión de la sociedad en un período establecido, a la luz de los compromisos estatales a nivel nacional e internacional. Busca encarar los obstáculos que persisten en la vida de las mujeres para acceder a la educación, salud integral, empleo digno y productivo y a la justicia, así como para enfrentar toda forma de violencia y consolidar la autonomía económica, la participación política y social.

**Plan de Trabajo de la CDH Puebla 2014-2019**, el cual establece como principio básico la mejora continua de los servicios en beneficio de la sociedad, e incluye como estrategias la atención especializada a grupos en situación de vulnerabilidad y el impulso de la calidad organizacional en los servicios ofrecidos; y establece la promoción de la equidad de género como factor esencial para coadyuvar en el desarrollo y fortalecimiento de la cultura de la legalidad en el estado de Puebla.



## II. Principios y valores de la Política Institucional de Género

Los principios orientadores de la presente política institucional de Género, son un conjunto de premisas de carácter ético que guían las acciones de género que desea realizar la CDH Puebla durante su periodo de vigencia, en este caso los próximos cuatro (4) años. Esta política es un instrumento de planificación estratégica que le da coherencia sistemática a las distintas acciones que se realicen en el marco de la estrategia de transversalización del enfoque de género.

Por lo anterior, la presente política 2016–2019 que se formula, es adecuada la filosofía institucional de la CDH Puebla, en la que se definen el conjunto de principios y valores que regulan la gestión de la organización y constituyen el marco de referencia que inspira y regula la vida de la organización, y por ende, incide en el ambiente laboral y la atención a las usuarias o usuarios de los servicios.

### PRINCIPIOS

#### **Autonomía**

Como ente público dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo fundamento deriva de la reforma constitucional publicada el 25 de julio de 2011, que actúa con independencia y acorde a sus principios institucionales bajo la ley que regula sus actuaciones.

#### **Dignidad**

Principio inherente a la naturaleza del ser humano que impone el respeto al valor de la persona.

#### **Legalidad**

El estricto apego del actuar en el servicio público sometido a su jurisdicción, competencia y ley.

#### **Buena fe**

La convicción de la verdad y rectitud de la conducta con relación a los procedimientos y opiniones manifestadas.

#### **Gratuidad**

Que no se busca ningún tipo de retribución al servicio público brindado.

#### **Confidencialidad**

La reserva y guarda de las cuestiones vertidas en las actuaciones, garantizando el compromiso de que conocerán de ellas únicamente las personas que tengan el derecho para ello, por medio del seguimiento de políticas de seguridad y de acuerdo con el marco jurídico aplicable.



### **Objetividad**

Al prescindir de las consideraciones personales, o subjetivas en la valoración y análisis de los hechos investigados.

### **Igualdad de Género.**

Significa que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

### **No Discriminación**

Requiere evitar todo trato, distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o condición socio económica que tenga por objeto o por resultado menoscabar, disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el trabajo, como se establece en la CEDAW. Teniendo presente que no se considera discriminatorio la adopción de medidas especiales, que crean condiciones de equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres. En este sentido es un principio que está íntimamente relacionado con el principio de equidad e igualdad, ya que destaca la necesidad de realizar acciones afirmativas o medidas especiales para asegurar la no discriminación por razones de género u otras condiciones de especial vulnerabilidad.

### **Inclusión**

Interacción de la sociedad sin importar su condición física, cultural o social, con todo aquello que le rodea en igualdad de condiciones, teniendo así los mismos derechos y oportunidades de ingresar a todo aquello que permita el desarrollo fundamental de la persona; considerando que los derechos humanos más vulnerados de las poblaciones y poblados son la seguridad jurídica, la legalidad y -integridad y la seguridad personal-.

## **VALORES**

**Lealtad:** Cumplir fielmente los compromisos establecidos

**Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de las decisiones tomadas

**Eficiencia:** Alcanzar un objetivo con el mínimo uso de recursos y de tiempo

**Compromiso:** Ejecutar cabalmente las tareas encomendadas

**Actitud de servicio:** Mostrar disponibilidad en la ejecución de las funciones

**Respeto:** Aceptar, reconocer y valorar a los demás

**Honestidad:** Comportarse con sinceridad, rectitud, honradez y coherencia

**Integridad:** Actuar de manera correcta, educada, atenta e intachable



### III. Objetivos de la Política Institucional de Género

El establecimiento de objetivos es una de las tareas más importantes dentro de los diversos elementos que integran la definición de la política de igualdad de género; por ello, en este capítulo se incluyen declaraciones documentadas de los objetivos que permitirán medir la eficacia de la instrumentación de la política.

Los objetivos deben ser medibles y coherentes con la política de igualdad de género; y bajo estas consideraciones la CDH Puebla ha definido los siguientes objetivos:

#### Objetivo General

Fortalecer la igualdad de género en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, mediante su transversalización en el quehacer institucional, mejorando eficazmente las condiciones internas de su personal y la calidad de los servicios de defensa y promoción de los derechos humanos.

#### Resultado global (out-come)

“En el año 2019, el enfoque de género ha sido transversalizado en el quehacer institucional, en la promoción y protección de los derechos humanos, y todo el personal de la CDH Puebla ha transformado su conducta a favor de la igualdad entre mujeres y hombres”.

#### Objetivos Específicos

1. Incorporar el enfoque de género en los sistemas de Planificación, Monitoreo y Evaluación
2. Promover el mantenimiento y el fortalecimiento del Sistema de Recursos Humanos
3. Fomentar estrategias para la igualdad y no discriminación a favor del personal y de la población meta.
4. Impulsar cambios en la filosofía y cultura institucional con enfoque de género.

## IV. Líneas estratégicas

En este capítulo se presentan las líneas estratégicas que han sido elaboradas para responder a los hallazgos priorizados del Diagnóstico Institucional de Género elaborado en el marco del Proceso para el fortalecimiento institucional para la transversalización del enfoque de género en la CDH Puebla, en el cual también se circunscribe la presente Política.

### CUADRO

#### RESUMEN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS, LÍNEAS ESTRATÉGICAS, ACCIONES E INDICADORES.

Objetivo Específico (OE)	Línea Estratégica (LE)	Acciones	Indicadores
<b>1. Incorporar el enfoque de género en los sistemas de Planificación, Monitoreo y Evaluación</b>	<b>1.</b> Impulsar el fortalecimiento del Sistema de Planificación con enfoque de género.	3	1
<b>2. Promover el mantenimiento y el fortalecimiento del Sistema de Recursos Humanos</b>	<b>2.</b> Fortalecer el Sistema de Recursos Humanos con igualdad de acceso y oportunidades para mujeres y hombres e implementar acciones afirmativas dirigidas a cerrar brechas de género detectadas en la gestión del personal.	11	8
<b>3. Fomentar estrategias para la igualdad y no discriminación a favor del personal y de la población meta</b>	<b>3.</b> Promover la igualdad y no discriminación en la institución	7	5
	<b>4.</b> Mejorar de la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía atendiendo sus diferencias	4	3
	<b>5.</b> Facilitar las condiciones al personal de la institución y población meta	5	4
<b>4. Impulsar cambios en la filosofía y cultura institucional con enfoque de género.</b>	<b>6.</b> Fomentar el fortalecimiento de la cultura organizacional en la CDH Puebla con perspectiva de género	3	3
<b>4</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>24</b>

Las siguientes tablas contienen la especificación para cada una de las líneas estratégicas definidas, en las que se establece para cada una, su definición, justificación y las acciones generales que contemplan.

### Línea Estratégica

#### 1. Impulsar el fortalecimiento del Sistema de Planificación con enfoque de género

Objetivo Específico (OE)	Línea Estratégica (LE)	Acciones
<b>1. Incorporar el enfoque de género en los</b>	<b>1. Impulsar el fortalecimiento del Sistema de</b>	1. Elaborar indicadores de género para medir el impacto diferenciado que las acciones implementadas tienen en mujeres y hombres.

<b>sistemas de Planificación, Monitoreo y Evaluación</b>	<b>Planificación con enfoque de género.</b>	2. Elaborar los informes anuales de actividades de la Comisión de Derechos Humanos, incorporando indicadores de género.
		3. Elaborar el Programa Presupuestario de la CDH Puebla, incorporando la perspectiva de género a nivel componente y/o actividades, atendiendo la metodología del Marco Lógico y la Agenda Estatal de Trabajo en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración Pública Estatal.

#### **Descripción**

Esta línea estratégica tiene como objetivo atender la deficiente incorporación del enfoque de género detectada en los Sistemas oficiales de Planeación, Monitoreo y Evaluación de la CDH Puebla

#### **Justificación**

Esta línea estratégica requiere llevar a cabo anualmente un análisis de género en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía; y a partir del mismo, incorporar a nivel de componente y/o actividades del programa presupuestario, acciones que atiendan las brechas detectadas en los servicios y eliminar o disminuir el enfoque neutro detectado en el sistema de planificación para hacer visible la perspectiva de género en los instrumentos oficiales de planeación.

En el Diagnóstico Institucional de Género se constató una deficiente incorporación del enfoque de género en los Sistemas oficiales de Monitoreo y Evaluación de la CDH Puebla; sin embargo, también se encontró un Sistema “no oficial” de Monitoreo (Reuniones de Evaluación), en el que el nivel de incorporación del enfoque de género aumenta significativamente, ya que se ubica en el 67.85%; únicamente en el 32.14% de los indicadores que se evalúan no se incorpora el enfoque de género. Esta estrategia atiende esta problemática, y garantiza la inclusión paulatina de indicadores de género al Sistema Oficial de Monitoreo y Evaluación de la CDH Puebla.

En el ámbito de la evaluación, promueve la inclusión del análisis de género a los informes anuales de actividades de la CDH Puebla, fortaleciendo la obligación normativa que establece el artículo 15 fracción V de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

### **Línea Estratégica**

**2. Fortalecer el Sistema de Recursos Humanos con igualdad de acceso y oportunidades para mujeres y hombres e implementar acciones afirmativas dirigidas a cerrar brechas de género detectadas en la gestión del personal.**

<b>Objetivo Específico (OE)</b>	<b>Línea Estratégica (LE)</b>	<b>Acciones</b>
<b>2. Promover el mantenimiento y el fortalecimiento del Sistema de Recursos Humanos</b>	<b>2. Fortalecer el Sistema de Recursos Humanos con igualdad de acceso y oportunidades para mujeres y hombres</b>	1. Revisión y mejora del proceso y normativa institucional con criterios de género, para realizar las promociones y ascensos del personal, promoviendo su difusión con accesibilidad para todas y todos.
		2. Revisar, modificar, e implantar un sistema de evaluación del desempeño objetivo con criterios igualdad (sin discriminaciones de ningún tipo) equidad (una evaluación justa y objetiva para mujeres) y con base en el mérito (reconociendo el aporte que se da mediante el desempeño laboral), como insumo para los ascensos y capacitación del personal evaluado.
		3. Elaborar e implementar un plan de formación y capacitación, con base en un diagnóstico de necesidades, fundamentado



	<p>en la misión institucional, el plan estratégico y la política de género de la CDH Puebla.</p> <p>4. Promover el establecimiento de convenios de colaboración con universidades públicas y/o privadas que brinden beneficio al personal de la CDH Puebla para continuar estudios académicos.</p> <p>5. Revisar la política salarial (honorarios, prestaciones y compensaciones) de la CDH Puebla y hacer las modificaciones que permita garantizar igualdad en la remuneración para hombres y mujeres (igual cargo, igual salario).</p> <p>6. Realizar un proceso de descripción, clasificación y valoración de los puestos de la institución, en función del contenido organizativo de los cargos y no del sexo de las personas que los ocupan.</p> <p>7. Elaborar un proceso de reclutamiento y selección de personal, con procedimientos técnicos objetivos, fundamentado en criterios de mérito (formación y experiencia), equidad (igualdad de trato a mujeres y hombres) e igualdad (sin discriminación por sexo, edad, religión, o cualquier otra razón), promoviendo su difusión con accesibilidad para todas y todos</p> <p>8. Revisar y ajustar los perfiles de los puestos, con las competencias y requisitos que se requieren, sin influencia de los esquemas de género en las ocupaciones, y no discriminatorios.</p> <p>9. Asegurar que la gestión en el sistema de información del personal sea con criterios de género, para promover acciones afirmativas y/o a favor del personal, como jornadas para fomentar la salud en hombres mayores de 40 años y mujeres en edades de 25 a 30 años.</p> <p>10. Desarrollar normativas dirigidas a implementar una acción afirmativa para lograr el balance de género con al menos un 40 % de la plantilla de personal de un mismo sexo.</p> <p>11. Revisar el sistema promoción y ascensos del personal y elaborar normativas para implementar una acción afirmativa para lograr la participación de un 40 % de mujeres en la plantilla de puestos directivos.</p>
--	---

**Descripción**

Esta línea estratégica se establece con el objetivo de fortalecer la igualdad de oportunidad para hombres y mujeres en el acceso, permanencia y desarrollo en ámbito laboral de la CDH Puebla.

**Justificación**

Esta línea estratégica garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; la cual establece la elaboración de un procedimiento documentado de promociones y ascensos del personal, que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con base en una evaluación objetiva y transparente del desempeño del personal.

Además, se requiere la medición anual del índice de segregación ocupacional horizontal (ISOH) que mida si las mujeres se concentran en determinados empleos y los hombres en otros; y si las mayores concentraciones de mujeres se corresponden con los empleos usualmente caracterizados como

“femeninos” en tanto están asociados a los cuidados y a la asistencia (maestra, enfermera, limpiadora, secretaria, pediatra, entre otras profesiones u oficios) y suelen ser menos valorados simbólicamente y económicamente.

Con esta estrategia se espera disminuir el índice de segregación horizontal detectado en el Diagnóstico Institucional de Género (DIG), por lo que se requiere modificar los perfiles de puestos de “Auxiliares Administrativos” y “Choferes”, especificando y promoviendo que puede ser ocupados indistintamente por mujeres y hombres.

El DIG 2015, se observó que el índice de segregación ocupacional horizontal en la CDH Puebla es de 0.31, identificándose que la segregación se debe en lo esencial a perfiles de puestos cuyos roles son socialmente asignados a mujeres y que persisten en la CDH Puebla, específicamente en el puesto de secretaria y chofer.

Con esta línea estratégica se cumple con el requisito 5.3.3.4.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; que orienta la elaboración de un procedimiento documentado de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Esto, implica la aplicación anual de un diagnóstico de necesidad de capacitación; del cual se desprenda un Programa Anual de Capacitación para la formación capacitación y adiestramiento del personal.

Adicionalmente, esta estrategia garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.4.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación. Para ello, se requiere la gestión adecuada de los registros de la plantilla del personal desagregada por sexo, y de registros probatorios adecuados que garantice la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones del personal de la CDH Puebla, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño.

Además, requiere la medición anual del índice de segregación salarial (ISS) que demuestre la desigualdad/igualdad existente en cuanto a los salarios para mujeres y hombres que trabajan en una misma área y en igual puesto. Si fuese necesario, y en observando los resultados de la medición del ISS, la CDH Puebla instrumentará las acciones que considere pertinentes para garantizar la igualdad salarial.

Cabe señalar, que se espera que esta estrategia fortalezca el resultado del DIG 2015, en el que se observó que el índice de segregación salarial es inexistente en la CDH Puebla, ya que los sueldos y compensaciones se asignan en función de los cargos que se ocupan, mismos que ya cuentan con una partida presupuestal autorizada y son asignados sin sesgos de género.

También, la instrumentación de esta estrategia garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación. Para ello, orienta en la elaboración de un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Garantiza el cumplimiento de la medida de nivelación No. 1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; lo que implica un registro adecuado de la plantilla del personal desagregada por sexo, y en caso de ser necesario, acciones para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 % y/o acciones para incrementar la existencia de mujeres en puestos directivos hasta alcanzar el 40 %. Requiere aplicar anualmente mecanismos para medir el índice de segregación ocupacional horizontal y vertical. (ISOH - ISOV)

Con esta línea estratégica, también se garantiza el cumplimiento de la medida de nivelación No. 2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación. Esta estrategia fortalece el mantenimiento del resultado de Diagnóstico Institucional de Género relativo al Índice de Segregación Ocupacional Vertical que fue del 50% para hombres y 50% para mujeres; y también para el mantenimiento del índice de segregación ocupacional vertical que fue de 0.10, identificándose que la segregación que se

registra se debe a puestos que son únicos; lo que en la práctica, establece que este tipo de segregación en la CDH Puebla es inexistente.

Mediante esta estrategia también se atiende las necesidades específicas para mujeres y hombres detectadas mediante el análisis de género de la plantilla del personal; esto requiere realizar periódicamente un análisis de género de la plantilla laboral, incluyendo en el análisis las siguientes variables: Edad, escolaridad, antigüedad, profesión, capacitaciones recibidas, número de hijos e hijas, edades de los hijos e hijas y promociones recibidas. En el DIG de 2015, se observó que el 40 % de las mujeres son jóvenes cuyas edades oscilan de 25 a 30 años; y que el 43 % del personal son adultos de 40 años, mayoritariamente varones.

Estos resultados orientan hacia la instrumentación de una campaña o acciones de protección a la salud para el personal de la CDH Puebla, dirigidas específicamente a la prevención de enfermedades propias de los hombres mayores de 40 años y Promover acciones para fortalecer la protección a la salud, específicamente para las mujeres en edad reproductiva.

## Línea Estratégica

### 3. Promover la igualdad y no discriminación en la institución

Objetivo Específico (OE)	Línea Estratégica (LE)	Acciones
<b>3. Fomentar estrategias para la igualdad y no discriminación a favor del personal y de la población meta</b>	<b>4. Promover la igualdad y no discriminación en la institución</b>	1. Establecer mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo; y contar con mecanismos accesibles para su denuncia.
		2. Llevar a cabo actividades o eventos de capacitación y/o sensibilización, enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.
		3. Realizar anualmente una medición del clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo, para implementar medidas de mejora continua.
		4. Establecer con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo,
		5. Elaborar código de conducta para los miembros del comité que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad en el ejercicio de sus funciones, promoviendo su difusión.
		6. Elaborar un Código de Ética para el personal de la institución y difundir a los/as trabajadores/as su contenido y vigencia.
		7. Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo; quién presentará anualmente un informe de sus actividades.
<b>Descripción</b>		
Esta línea estratégica se tiene el objetivo fortalecer a la CDH Puebla como un centro de trabajo libre de violencia, que promueve el derecho a la igualdad laboral y no discriminación.		

### Justificación

Cumple con el requisito 5.3.3.7.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; para ello se requiere la elaboración de un procedimiento documentado para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación; y llevar un registro de las denuncias de discriminación y/o violencia laboral, señalando el número de casos resueltos; y la documentación probatoria de las resoluciones. Dicho procedimiento debe contar con estrategias de atención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, de acuerdo con la solicitud de la víctima, donde se prevea la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja.

Contempla llevar a cabo acciones de la difusión de los mecanismos de atención a prácticas de discriminación y violencia laboral. Requiere aplicar anualmente mecanismos para medir índice de hostigamiento sexual (IHS), y en caso de requerirlo, aplicar anualmente acciones para su disminución.

También, garantiza el cumplimiento de la Medida de Nivelación No. 5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; para ello, orienta para la elaboración de un programa de actividades o eventos de promoción y difusión que fomente la igualdad y no discriminación, dirigido al personal y sus familias.

Adicionalmente, se cumple con el requisito 5.3.3.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; para lo cual se requiere la aplicación anual de un cuestionario como herramienta de medición de la percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Si fuese necesario, y en virtud de los resultados obtenidos, la CDH Puebla instrumentará las acciones que considere pertinentes para fortalecer el clima laboral y la no discriminación en el centro de trabajo.

Esta estrategia también promueve la integración especializada de género en el quehacer institucional y garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; para lo cual se requiere formar un comité que esté integrado equitativamente por hombres y mujeres; respecto a población total de personas empleadas y elaborar el acta de instalación del comité, suscrita por presidente de la CDH Puebla, defendiendo responsabilidades, funciones y grado de autoridad en el grupo.

Adicionalmente se garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.3.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación, para lo cual se requiere contar con un código de ética que prohíba todo tipo de discriminación la personal, y que establezca en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su cumplimiento. Esta estrategia requiere la revisión del código de ética existente para su adecuación a los requerimientos de la Norma. También implica la difusión interna y externa de este elemento normativo como parte esencial de la cultura organizacional y del fortalecimiento del Sistema de Recursos Humanos de la CDH Puebla.

También, garantiza el cumplimiento de la Medida de Nivelación No. 4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación, mediante el establecimiento de la figura del Ombudsperson, que sea la encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca; en este sentido, se deberá elaborar un nombramiento oficial del ombudsperson en el que se especifiquen sus funciones y atribuciones; mismo que deberá ser difundido en toda la organización.



**Línea Estratégica**

**4. Mejorar de la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía atendiendo sus diferencias**

Objetivo Específico (OE)	Línea Estratégica (LE)	Acciones
<p><b>3. Fomentar estrategias para la igualdad y no discriminación a favor del personal y de la población meta</b></p>	<p>5. Mejorar de la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía atendiendo sus diferencias</p>	<p>1. Fortalecer la capacitación en DDHH a favor de las mujeres u hombres, atendiendo los sesgos/brechas detectadas mediante el análisis de género de los servicios.</p>
		<p>2. Incrementar la sensibilización/capacitación a la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Seguridad Publica, para fomentar la disminución las violaciones en DDHH cometidas por autoridades estatales en contra de las poblanas y poblanos, atendiendo los resultados del análisis de género.</p>
		<p>3. Instrumentar jornadas de atención especial a grupos en situación de vulnerabilidad, privilegiando a personas indígenas de la sierra norte y del valle de Tehuacán en el estado para fortalecer la atención brindada a la Población Meta.</p>
		<p>4. Analizar y promover la modificación del formato de la Cedula de Calificación Provisional de modo que la calificación establezca individualmente las violaciones a derechos humanos para cada persona usuaria de los servicios, haciendo las modificaciones necesarias en el Sistema informático de registro de quejas para mejorar el análisis del perfil de las personas usuarias.</p>

**Descripción**

Esta línea estratégica se establece con la finalidad de promover la inclusión del enfoque de género en los servicios de protección y promoción de los derechos humanos en Puebla, incorporando demandas diferenciadas de la población meta.

**Justificación**

Esta línea estratégica atiende las brechas detectadas mediante el análisis de género del servicio de atención a quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos, con relación a los derechos humanos vulnerados; para lo cual requiere llevar a cabo anualmente el análisis de género del servicio mencionado, para la detección de brechas existentes y la incorporación al sistema de Planificación de acciones específicas para su atención.

Cabe señalar que en el DIG de 2015, se determinó que existe un claro aumentó de las violaciones cometidas a las mujeres respecto al derecho humano a la igualdad, con el 20.06 % más transgresiones a las mujeres, el derecho a la educación, con el 12.67 % más transgresiones a las mujeres y el derecho al trabajo, con el 28.96% más transgresiones a las mujeres.

Estos resultados, requieren incrementar la capacitación a los servidores públicos para disminuir las violaciones del derecho humano a la igualdad, a la educación y al trabajo de las mujeres; además de brindar capacitación a los/as visitantes/as con enfoque a problemáticas de índole familiar que afectan específicamente a las mujeres y sus familias.

Además, esta línea atiende las brechas detectadas mediante el análisis de género del servicio de atención a quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos, con relación a las autoridades estatales y

municipales que vulneran los derechos humanos con mayor frecuencia; lo que requiere llevar a cabo anualmente el análisis de género del servicio mencionado, para la detección de brechas existentes y la incorporación al sistema de Planificación de acciones específicas para su atención.

En el DIG de 2015, se determinó que las autoridades estatales que vulneran en mayor medida los derechos humanos de las mujeres son la Secretaría de Educación Pública (13.64 %), la Secretaría de Salud (14.83 %), SOAPAP (14.20 %), DIF Estatal (17.77 %), Conciliación y Arbitraje (17.77 %) y Secretaría General de Gobierno (17.77 %). En el ámbito municipal, las brechas que destacan, atañe a los DIF's municipales, ya que registra una variación en el orden del 38.70% más violaciones hacia las mujeres. Estos resultados, derivan en incrementar la capacitación en derechos humanos a servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Salud y DIF's municipales.

Mediante esta estrategia, también se atienden las oportunidades detectadas conforme al análisis de los grupos en condición de vulnerabilidad, detectando posibles demandas diferenciadas de dichos grupos para el fortalecimiento de los servicios; para ello se requiere en análisis anual del servicio de quejas por presuntas violaciones a derechos humanos con enfoque de grupos vulnerables atendidos; y las características principales demandadas en las quejas recibidas por cada grupo.

En el DIG 2015, se determinó que el 32.99 % de la población que atiende la CDH Puebla corresponde a personas que pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad, siendo mayoritariamente internos e internas de los Centros de Reinserción Social del Estado de Puebla, y Niñas, Niños y Adolescentes.

A continuación se resumen los resultados de DIG 2015, relativos al análisis de la población meta que atiende la CDH Puebla, específicamente de grupos en situación de vulnerabilidad:

- **En el 7.58% del total quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos las personas usuarias son niñas, niños y adolescentes; y el 46.6% de los casos refieren casos de violencia escolar o bullying.**
- **El 6.66% de las quejas presentadas en la CDH Puebla por presuntas violaciones a los derechos humanos en el estado, corresponden a personas adultas mayores.**
- **El 0.4% de las quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos, corresponden a personas indígenas.**
- **En el 16.30% de las quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos que atiende la CDH Puebla, las personas agraviadas son internos e internas de Centros de Reinserción Social del Estado.**
- **En el 1.26% de las quejas por presuntas violaciones a derechos humanos atendidas, las personas agraviadas son personas con discapacidad.**
- **En el 0.29 % de las quejas atendidas por presuntas violaciones a los derechos humanos las personas agraviadas son personas con VIH/Sida.**
- **El 0.51 % de los casos atendidos por presuntas violaciones a los derechos humanos, involucran a personas migrantes.**

Estos resultados, conllevan la necesidad de instrumentar jornadas de atención a personas indígenas para fomentar la denuncia por violaciones a sus derechos humanos, así como promover acciones específicas para beneficiar a mujeres indígenas en el conocimiento de sus derechos humanos; lo anterior, derivado de la baja proporción de quejas presentadas por personas indígenas (0.4 %), aunado a que el estado de Puebla la población hablante de lengua indígena a partir de 5 años es 11 de cada 100 personas. Con ello, se espera incrementar la atención brindada a grupos vulnerables, en lo específico a personas indígenas.

Además, se solventara la debilidad encontrada en el sistema de información en el que se registran las quejas por presuntas violaciones a derechos humanos, permitiendo un registro más adecuado para las quejas colectivas, y consecuentemente mejorar el sistema informático de evaluación. Actualmente, la problemática radica en que se asume que todas las autoridades y todos los derechos humanos vulnerados, aplican por igual a todas las personas agraviadas vinculadas en cada queja; lo anterior, es válido para el

88.73% de las quejas, que son individuales; sin embargo, la calificación podría mejorarse para las quejas colectivas, especificando tanto en la cedula de calificación, como en el Sistema de Quejas y Orientaciones, que autoridades y que derechos humanos aplican para cada persona agraviada de manera individual.

Se requiere la revisión técnica para el cambio del diseño de la base de datos de quejas, la normalización de la misma y la implementación en el Sistema Informático de Quejas y Orientaciones de la CDH Puebla; por lo que su instrumentación se contempla a mediano plazo.

## Línea Estratégica

### 5. Facilitar las condiciones al personal de la institución y población meta

Objetivo Específico (OE)	Línea Estratégica (LE)	Acciones
<b>3. Fomentar estrategias para la igualdad y no discriminación a favor del personal y de la población meta</b>	6. Facilitar las condiciones al personal de la institución y población meta	1. Promover acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, como flexibilización de horarios, acceso a servicios de guardería, licencias de paternidad, promoción a la lactancia; fomentando su uso y garantizando la cobertura total del personal en estas acciones.
		2. Elaborar un plan de accesibilidad de espacios físicos para toda personal y la población meta, que promueva adecuaciones a la infraestructura que eliminen las barreras físicas y arquitectónicas y permitan que el personal de la CDH Puebla y los usuarios/as gocen y ejerzan en el lugar de trabajo sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
		3. Implementar cambios en el sitio web de la CDH Puebla, para cumplir con el nivel de Conformidad "Doble A" en accesibilidad web, según las Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web desarrolladas por w3c.
		4. Elaborar un Programa de Protección Civil, que incluya acciones específicas de evacuación en caso de desastres para la población meta y personal que pertenezca a los grupos de personas adultas mayores y personas con discapacidad.
		5. Aplicar mecanismos participativos de todo el personal, para conocer las necesidades particulares de hombres y mujeres de conciliar o equilibrar su vida laboral y familiar; y fomentar su uso
<b>Descripción</b>		
Esta línea estratégica se establece con el propósito de promover acciones para incrementar la accesibilidad en la CDH Puebla, de tal manera que el personal y los usuarios/as gocen y ejerzan progresivamente sus derechos en igualdad de condiciones que los demás.		

#### Justificación

Garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.5.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; para lo cual se requiere que la CDH Puebla cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Además se debe promover la lactancia materna en los centros de trabajo. También implica la instrumentación de medidas para la flexibilización de horarios que atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres en sus diversos ámbitos de vida.



Además, garantiza el cumplimiento del requisito 5.3.3.6.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; lo que implica la elaboración de un Plan de Accesibilidad que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. Dicho plan de debe contemplar la necesidad de contar con mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.

Esta estrategia contempla contar en el sitio web de la CDH Puebla, con el nivel de Conformidad "Doble A" en accesibilidad web, según las Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web desarrolladas por w3c; por lo que su instrumentación se contempla a mediano plazo.

La accesibilidad web se asocia con la idea de desarrollar sitios web que puedan ser utilizadas por las personas con algún tipo de discapacidad; en concreto, al hablar de accesibilidad web se hace referencia a un diseño web que va a permitir que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar con la web. La accesibilidad web también beneficia a otras personas, incluyendo personas de edad avanzada que han visto mermadas sus habilidad a consecuencia de la edad.

Con estas consideraciones, esta estrategia plantea el rediseño su sitio web con la finalidad de mejorar su accesibilidad para personas con algún tipo de discapacidad; para ello, se basará en la Iniciativa para la Accesibilidad de los Contenidos Web (WCAG 1.0), la cual proporciona pautas y técnicas que ayudan a hacer un sitio web accesible y que fue publicada por el World Wide Web Consortium (W3C) que es un organismo formado por un número importante de los actores más relevantes del mundo de la informática y se ocupa de la generación de estándares públicos que permitan la interacción e interoperabilidad, fundamentalmente para el World Wide Web.

La Iniciativa para la Accesibilidad de los Contenidos Web (WCAG 1.0) establece una serie de pautas organizadas en tres niveles de prioridad, en orden creciente de especificidad. Es decir, la prioridad 1 describe las pautas que todos los sitios web deberían cumplir para ofrecer un nivel de accesibilidad básico, en tanto que la prioridad 2 y 3 presentan crecientemente pautas más exigentes. Hasta ahora, el sitio web de la CDH Puebla ha sido rediseñado y evaluado satisfaciendo las pautas de prioridad 1.

La web es un recurso muy importante para diferentes aspectos de la vida, por ello los sitios web debe ser accesible para proporcionar un acceso equitativo e igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. Un sitio web accesible puede ayudar a personas con discapacidad a que participen más activamente en la sociedad. Cuanto más software y sitios web accesibles estén disponibles, más personas con discapacidad podrán utilizar este importante herramienta.

**Línea Estratégica**

**6. Fomentar el fortalecimiento de la cultura organizacional en la CDH Puebla con perspectiva de género**

Objetivo Específico (OE)	Línea Estratégica (LE)	Acciones
<b>4. Impulsar cambios en la filosofía y</b>	7. Fomentar el fortalecimiento de la cultura	1. Elaborar un plan de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo



<b>cultura institucional con enfoque de género.</b>	organizacional en la CDH Puebla con perspectiva de género	2. Promover el uso del lenguaje incluyente, no sexista y accesible en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo
		3. Promover cambios en la misión institucional con perspectiva de género, con el propósito de eliminar su enfoque neutro, privilegiando la atención y la prevención de las violaciones más recurrentes a los derechos humanos de las poblanas y los poblanos.

**Descripción**

Esta línea estratégica se establecer con el objetivo de promover el fortalecimiento de la cultura organizacional con enfoque de género.

**Justificación**

Cumple con el requisito 5.3.3.4.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; lo que implica elaborar una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, con acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.

Requiere elaborar un Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.

Esta línea también cumple con el requisito 5.3.3.4.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación; que contempla que el uso de lenguaje sexista es una violación a los derechos humanos de las mujeres, que son mayoría en México y en el mundo, y un agravio al principio democrático que debe privilegiar a las mayorías en la toma de decisiones. Atiende la necesidad de corregir la discriminación lingüística que sufren las mujeres y las personas que no se identifican con el género masculino. Además de ser una buena práctica de empoderamiento para las mujeres; una práctica que permite una toma de conciencia para mejorar su condición social, haciéndolas visibles y participativas

Además, también contempla fortalecer la misión institucional incorporando el enfoque de género a dicho elemento de la filosofía institucional, a partir de los resultados obtenidos en el DIG 2015, lo que implica modificar la misión institucional para que responda a demandas sociales diferenciadas; haciendo visible la incorporación de la perspectiva de género.

## V. Sistema de monitoreo y evaluación de la política de género

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la política institucional de género, mediante su seguimiento y evaluación de avances en su implementación, la CDH Puebla ha definido como parte los elementos que integran el sistema de monitoreo y evaluación de la política de igualdad de género, lo siguiente:

1. Sistema de indicadores de género.
2. Auditorias
3. Revisiones por la dirección

### 1. Sistema de indicadores de género

Un indicador es un señalador. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. En otras palabras, el indicador nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.

Bajo estos conceptos, la CDH Puebla ha establecido en concordancia a los objetivos y líneas estratégicas establecidas, un sistema de indicadores con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la presente política institucional de género, mismos que a continuación se especifican:

#### CUADRO

#### RELACION DE INDICADORES DE GÉNERO POR OBJETIVO Y LINEA ESTRATÉGICA

Nombre del indicador	Objetivo Específico	Línea Estratégica
1. Incorporación del enfoque de género al Sistema de Planificación	1	1
2. Índice de Segregación Salarial (ISS)	2	2
3. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	2	2
4. Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, capacitación y adiestramiento para mujeres y hombres.	2	2
5. Índice de Segregación Ocupacional horizontal (ISOH)	2	2
6. Índice de Segregación Ocupacional Vertical (ISOV)	2	2
7. Igualdad de oportunidades en promociones y ascensos otorgados a mujeres y hombres.	2	2
8. Hombres mayores de 40 años que se realizan periódicamente una revisión médica preventiva.	2	2

9. Mujeres de 25 a 30 años que se realizan periódicamente una revisión médica para prevenir enfermedades.	2	2
10. Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)	3	3
11. Atención a quejas por actos de violencia laboral y discriminación	3	3
12. Conformación del Comité de Equidad de Género por sexo (CCEG)	3	3
13. Acciones afirmativas y/o a favor del personal derivadas del medición del clima laboral y no discriminación	3	3
14. Acciones de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida al personal y sus familias	3	3
15. Disminución de las transgresiones cometidas a mujeres en los derechos humanos a la igualdad, educación y trabajo	3	4
16. Disminución de las trasgresiones cometidas a mujeres por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Salud (SS).	3	4
17. Incremento de la recepción de quejas por violaciones a derechos humanos de personas indígenas (IQI)	3	5
18. Cobertura del personal con acceso a guardería. (CPSG)	3	5
19. Accesibilidad a los diversos espacios en el centro de trabajo (PAET)	3	5
20. Personal con beneficio de horarios flexibles (PHF)	3	5
21. Hombres con goce de licencia de paternidad (PHLP)	3	5
22. Integrantes del Comité de Equidad de Género, por sexo, capacitados en género	4	6
23. Personal capacitado y/o sensibilizado en igualdad laboral y no discriminación	4	6
24. Efectividad del uso del lenguaje incluyente	4	6

## FICHAS TECNICAS DE INDICADORES DE GÉNERO

Establecidos los indicadores de género para cada objetivo y línea estratégica, en este apartado se especifican las fichas técnicas que contienen información general de relevancia para cada uno de indicadores, como método de cálculo, frecuencia de medición, responsables y medios de verificación.

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador		Objetivo Específico	Línea Estratégica	
<b>1. Incorporación del enfoque de género al Sistema de Planificación</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Descripción</b>		<b>Método de Cálculo</b>		
Mide el nivel de incorporación del enfoque de género en todos los elementos que integran el Programa Presupuestarios que representa el Sistema de Planificación principal de la CDH Puebla.		$(V2 / V1) * 100$		
<b>Tipo de indicador</b>	<b>Unidad de Medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Frecuencia</b>
Resultados	Porcentaje	7.14 %	25 %	Anual
<b>Variables</b>				
1. Total de lineamientos del Programa Presupuestario (Fin + Propósito + Componente + Actividades) 2. Lineamientos con enfoque de género incorporados				
<b>Medios de Verificación ( Registros)</b>			<b>Responsables</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Presupuestario para el ejercicio fiscal 2017.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Planeación, Informática y Transparencia</li> </ul>
--	--

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>2. Índice de Segregación Salarial (ISS)</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
Descripción			Método de Cálculo	
Mide la desigualdad/igualdad existente en cuanto a salarios para mujeres y hombres que trabajan en la misma área y en igual puesto.			$\frac{(\sum \text{Salarios para hombres Puesto A} / \text{hombres en puesto A}) - (\sum \text{Salarios para mujeres en Puesto A} / \text{Mujeres en Puesto A})}{\dots}$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Numérico	<b>0</b>	<b>0</b>	Anual
Variables				
1. Total de mujeres y hombres en puesto A ( varía para el total de puestos en la organización ) 2. Salarios de mujeres y hombres en puesto A ( varía para el total de puestos en la organización )				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla laboral con sueldos y salarios</li> <li>Reporte del análisis dl índice de segregación salarial para 2017</li> <li>Registros probatorios de prestaciones y compensaciones.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>3. Porcentaje de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
Descripción			Método de Cálculo	
Mide el nivel de igualdad/desigualdad en el acceso al empleo mediante el aseguramiento de la aplicación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal a todos los aspirantes hombres y mujeres. Con este indicador la CDH Puebla se asegura que todas y todos los aspirantes a una vacante o nuevo empleo se elijan conforme a los lineamientos establecidos en el procedimiento de reclutamiento y selección.			$( V2 / V1 ) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	100 %	Anual
Variables				
1. Total de hombres y mujeres candidatos a ocupar vacantes 2. Hombres y mujeres sometidos al procedimiento de reclutamiento y selección.				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de entrevistas para todos los y las aspirantes</li> <li>Procedimiento de reclutamiento y selección.</li> <li>Perfiles de puestos no discriminatorios</li> <li>Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo con lenguaje incluyente y no discriminatorio.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>4. Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, capacitación y adiestramiento para mujeres y hombres.</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
Descripción			Método de Cálculo	
Mide la capacitación brindada al personal con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Con este indicador la CDH Puebla se asegura que las oportunidades de formación, capacitación y adiestramiento se impartan por igual a hombres y mujeres.			$\% M = (V1 / V2) * 100$ $\% H = (V3 / V4) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	80 % H – 80 % M	Anual
Variables				
1. Mujeres capacitadas 2. Personal femenino en la CDH Puebla 3. Hombres capacitados 4. Personal masculino en la CDH Puebla				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de capacitación y adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</li> <li>• Diagnóstico de necesidades de capacitación para hombres y mujeres</li> <li>• Programa Anual de Capacitación</li> <li>• Registros probatorios de las capacitaciones brindadas</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaría Técnica Ejecutiva</li> <li>• Dirección Administrativa</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
Con este indicador, se miden los criterios de igualdad de género en los sistemas de selección, mediante el procedimiento de capacitación y adiestramiento libres de sexo o discriminatorios; aunados a los registros de capacitación interna que verifica la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a la capacitación.				

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>5. Índice de Segregación Ocupacional horizontal (ISOH)</b>			<b>2</b>	<b>3</b>
Descripción			Método de Cálculo	
Mide en nivel de concentración de mujeres y hombres en determinados puestos de trabajo.			$ISOH = \Sigma (DAHM)$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Numérico	<b>0.31</b>	<b>0</b>	Anual
Variables				
1. $TMC = M\text{-Categoría}(i) / \text{Total de Mujeres (M)}$ 2. $TVC = V\text{-Categoría}(i) / \text{Total de Hombres (V)}$ 3. $DAHM = \text{Absoluto}(TVC - TMC)$				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla laboral desagregada por sexo, categorías</li> <li>• Análisis de Puestos mixtos no directivos</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Administrativa</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
Utilizaremos el subíndice 'i' para cada una de las 'n' ocupaciones o ramas de actividad, y siendo M y V el número de mujeres y varones ocupados, respectivamente. El número total de empleados es: $T = M$				

+ V. Por tanto, el peso de cada sexo en el empleo total viene dado por:  $v = V/T$  y  $m = M/T$ , siendo  $v + m = 1$ .

El análisis de la segregación ocupacional horizontal determina si las mujeres se concentran en determinados empleos y los hombres en otros; esto debido a que las mayores concentraciones de mujeres se corresponden con los empleos usualmente caracterizados como “femeninos” en tanto están asociados a los cuidados y a la asistencia (maestra, enfermera, limpiadora, secretaria, pediatra, entre otras profesiones u oficios) y suelen ser menos valorados simbólicamente y económicamente.

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>6. Índice de Segregación Ocupacional Vertical (ISOV)</b>			2	3
<b>Descripción</b>			<b>Método de Cálculo</b>	
Mide en nivel de concentración de mujeres y hombres en puestos directivos.			ISOH = $\Sigma$ (DAHM)	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Numérico	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	Anual
Variables				
1. TMC = M-Categoría(i) / Total de Mujeres (M)				
2. TVC = V-Categoría(i) / Total de Hombres (V)				
3. DAHM = Absoluto(TVC – TMC)				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla laboral desagregada por sexo, categorías</li> <li>Análisis de Puestos mixtos directivos</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
<p>Utilizaremos el subíndice ‘i’ para cada una de las ‘n’ ocupaciones o ramas de actividad, y siendo M y V el número de mujeres y varones ocupados, respectivamente. El número total de empleados es: <math>T = M + V</math>. Por tanto, el peso de cada sexo en el empleo total viene dado por: <math>v = V/T</math> y <math>m = M/T</math>, siendo <math>v + m = 1</math>.</p> <p>El análisis de la segregación ocupacional vertical, también conocida como “techo de cristal” determina la falta o muy escasa presencia de mujeres en niveles altos de las pirámides de mando de las organizaciones. Esto se debe a la conjunción de múltiples variables: menores oportunidades de formación continua, mayores dificultades para conciliar sus vidas personales y laborales a medida en que se incrementan las demandas del puesto, criterios sesgados de los jefes y decisores, prejuicios o esquemas “androcéntricos” sobre cómo debe realizarse una tarea o ejercerse la autoridad, etc.</p>				

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>7. Porcentaje de igualdad de oportunidades en promociones y ascensos otorgados a mujeres y hombres.</b>			2	3
<b>Descripción</b>			<b>Método de Cálculo</b>	
Mide el nivel de igualdad/desigualdad en el desarrollo de hombres y mujeres mediante el aseguramiento de la aplicación del procedimiento de promociones y ascenso. Con este indicador la CDH Puebla se asegura de que hombres y mujeres sean sujetos de promoción conforme al procedimiento respectivo.			$(V2 / V1) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia

Cualitativo	Porcentaje	-	100%	Anual
Variables				
1.	Total de solicitudes de promoción recibidas de empleadas y/o empleados			
2.	Total de empleadas y/o empleados evaluados conforme al procedimiento de promociones y ascensos.			
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de promociones y ascensos</li> <li>• Evaluaciones de desempeño del personal</li> <li>• Perfiles de puestos no discriminatorios</li> <li>• Relación de mujeres y hombres promovidos</li> <li>• Expedientes de personal</li> <li>• Convocatorias internas para participación de vacantes y/o puestos nuevos.</li> <li>• Solicitudes de promoción recibidas.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Administrativa</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador		Objetivo Específico	Línea Estratégica	
<b>8. Proporción de hombres mayores de 40 años que se realizan periódicamente una revisión médica preventiva.</b>		2	3	
Descripción		Método de Cálculo		
Mide la efectividad de las acciones de capacitación, al verificar cambios de conductas en los hombres respecto de la protección de su salud. Se espera que al menos el 25 % de hombres trabajadores mayores de 40 años de edad de la CDH Puebla se realicen exámenes médicos preventivos.		$( V2 / V1 ) * 100$		
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	25 %	Anual
Variables				
1.	Total de trabajadores mayores de 40 años de edad			
2.	Total de trabajadores			
Medios de Verificación ( Registros)		Responsables		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de capacitación y/o sensibilización en materia de protección de la salud para hombres mayores de 40 años de edad.</li> <li>• Encuesta con el objetivo de evidenciar cambios de conducta en los hombres respecto a la protección de la salud.</li> <li>• Análisis de la plantilla laboral conforme a la edad de las y los trabajadores</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Administrativa</li> </ul>		

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador		Objetivo Específico	Línea Estratégica	
<b>9. Proporción de mujeres de 25 a 30 años que se realizan periódicamente una revisión médica para prevenir enfermedades.</b>		2	3	
Descripción		Método de Cálculo		
Mide la efectividad de las acciones de capacitación, al verificar cambios de conductas en las mujeres respecto de la protección de su salud. Se espera que al menos el 25 % de		$( V2 / V1 ) * 100$		

las mujeres trabajadoras de la CDH Puebla de entre 25 y 35 años de edad se realicen exámenes médicos preventivos.				
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	25 %	Anual
Variables				
1. Total de trabajadoras de entre 25 y 35 años de edad				
2. Total de trabajadoras				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de capacitación y/o sensibilización en materia de protección de la salud para hombres mayores de 40 años de edad.</li> <li>• Encuesta con el objetivo de evidenciar cambios de conducta en los hombres respecto a la protección de la salud.</li> <li>• Análisis de la plantilla laboral conforme a la edad de las y los trabajadores</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Administrativa</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador		Objetivo Específico		Línea Estratégica
<b>10. Índice de Hostigamiento Sexual (IHS)</b>		3		4
Descripción		Método de Cálculo		
<p>Mide la percepción del personal sobre la comisión de conductas inadecuadas dentro de la institución.</p> <p>Este indicador se complementa con el de "Atención a quejas por actos de violencia laboral y discriminación", ya que pudiera evidenciar la comisión de conductas inadecuadas que no son denunciados.</p>		<p><b>Media ponderada de HST = <math>\frac{A \times B}{C}</math></b> (índice)</p> <p><b>IHS = Abs ( 1 - <math>\frac{\text{Media ponderada del año X}}{\text{la media ponderada del año base}}</math> )</b> (comparativo)</p> <p><b>Ejemplo:</b> Si la media ponderada en el año 1 = 4, y en el año 2 = 5, entonces <math>5 / 4 = 1.25</math> y <math>(1 - 1.25) = -0.25</math>.</p> <p>Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en esta empresa ha aumentado en 25% en un año. Se puede utilizar el año 1 como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años. En nuestro ejemplo el valor 4 de la media es del año base (el denominador).</p>		
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Numérico	0.16	0	Anual
Variables				
1. A = Ponderación otorgada a la conducta inapropiada				
2. B = Frecuencia de respuestas positivas a la conducta inapropiada				
3. C = Número de eventos (preguntas de la encuesta sobre conductas inapropiadas (12)				
Medios de Verificación ( Registros)		Responsables		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas aplicadas para la medición del IHS</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Quejas y Orientación</li> </ul>		
OBSERVACIONES				
El índice de hostigamiento sexual se obtiene anualmente mediante la aplicación de encuestas, y se cuenta con un procedimiento e instructivo documentado para la atención de conductas inadecuadas, que incluye				

el acoso sexual como una conducta grave. El valor actual de dicho índice es del 0.16, muy bajo (Un índice de hostigamiento sexual cercano a 0, que es el ideal a lograr.)

Cada organización fija la ponderación de cada tipo de hostigamiento, según sus propios criterios.

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>11. Atención a quejas por actos de violencia laboral y discriminación</b>			3	4
<b>Descripción</b>			<b>Método de Cálculo</b>	
Mide el número de denuncias presentadas por actos de violencia laboral y discriminación; mismas que deberán ser atendidas conforme al procedimiento establecido.			X	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cuantitativo	Numérico	-	0	Trimestral
Variables				
1. X = Total de quejas presentadas por hombres y mujeres por actos de violencia laboral y discriminación.				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quejas presentadas</li> <li>• Procedimiento de atención a conductas inadecuadas</li> <li>• Evidencia de revisiones periódicas a los mecanismos de interposición de denuncias (buzones)</li> <li>• Evidencia de las resoluciones a cada denuncia presentada conforme al procedimiento establecido.</li> <li>• Personal capacitado y/o sensibilizado en igualdad laboral y no discriminación (mujeres y hombres)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Quejas y Orientaciones</li> <li>• Órgano Interno de Control</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>12. Conformación del Comité de Equidad de Género por sexo (CEEG)</b>			3	4
<b>Descripción</b>			<b>Método de Cálculo</b>	
Mide la representación equitativa/inequitativa de mujeres y hombres en el comité de equidad de género.			$H = 1 - ((Th/T) * 100 - (Thc/Tc) * 100)$ $M = 1 - ((Tm/T) * 100 - (Tmc/Tc) * 100)$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cuantitativo	Porcentaje	-	H = 100 % - M = 100 %	Anual
Variables				

1. T = Total de trabajadores	
2. Tc = Total de miembros del comité	
3. Tm = Total de Mujeres trabajadoras	
4. Th = Total de hombres trabajadores	
5. Tmc = Total de mujeres en el comité	
6. Thc = Total de hombres en el comité	
Medios de Verificación ( Registros)	Responsables
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento probatorio de la constitución del Comité</li> <li>• Nombramientos con funciones y responsabilidades</li> <li>• Organigrama del Comité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segunda Visitaduría General</li> </ul>
OBSERVACIONES	
El Comité deberá estar integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total de la CDH Puebla, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad; y deberán estar establecidas sus funciones y responsabilidades.	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador		Objetivo Específico	Línea Estratégica	
<b>13. Acciones afirmativas y/o a favor del personal derivadas del medición del clima laboral y no discriminación</b>		3	4	
Descripción		Método de Cálculo		
No solo evidencia la aplicación del Diagnóstico Institucional de Clima Laboral (DCL), sino que mide la eficacia de sus aplicaciones mediante la instrumentación y puesta en marcha de acciones afirmativas y/o a favor del personal derivadas de dicho instrumento.		X		
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Numérico	2	2	Anual
Variables				
1. X = Total de acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal				
Medios de Verificación ( Registros)		Responsables		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas aplicadas para el DCL</li> <li>• Informe cuantitativo y cualitativo del Análisis del DCL</li> <li>• Plan de acción para la instrumentación de las acciones afirmativas y/o a favor del personal</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segunda Visitaduría General</li> </ul>		
OBSERVACIONES				
Deberá elaborarse un plan de acción para la instrumentación de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, en dicho plan deberá especificarse con toda claridad el origen y/o motivación de la acción que se desarrolla haciendo referencia al DCL aplicado.				
Adicionalmente deberá especificarse los tiempos y responsables de cada actividad especificada en dicho plan.				

FICHA TECNICA DE INDICADOR		
Nombre del indicador	Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>14. Acciones de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida al personal y sus familias</b>	3	4
Descripción	Método de Cálculo	

Mide el número de acciones de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida al personal y sus familias.			<b>X</b>	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cuantitativo	Numérico	-	5	Anual
Variables				
1. X = Total de acciones de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida al personal y sus familias.				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros probatorios de las acciones llevadas a cabo</li> <li>Programa Anual de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida al personal y sus familias.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría Técnica Ejecutiva</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
Este indicador evalúa el cumplimiento de las acciones especificadas en el Plan Anual de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida al personal y sus familias.				
Se espera la realización anual de al menos 5 acciones.				

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador		Objetivo Específico	Línea Estratégica	
<b>15. Disminución de las transgresiones cometidas a mujeres en los derechos humanos a la igualdad, educación y trabajo</b>		3	5	
Descripción		Método de Cálculo		
Mide las brechas de género existentes, respecto a las violaciones a los derechos humanos más frecuentes.		Brecha = Diferencia entre la PP y la PI		
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	Igualdad = 20.06 % Educación = 12.67 % Trabajo = 28.98 %	Igualdad = 19.05 % Educación = 12.03 % Trabajo = 27.53 %	Anual
Variables				
1. Variable = Derechos Humanos vulnerados 2. Total de incidencias por variable 3. Proporción promedio de mujeres y hombres (PP) por variable 4. Proporción individual por variable de mujeres y hombres (PI)				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quejas recibidas por presuntas violaciones derechos humanos</li> <li>Informe de análisis de género de las quejas recibidas</li> <li>Registros probatorios de capacitaciones realizadas para disminuir las violaciones a derechos humanos a la igualdad, educación y trabajo de las mujeres.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría Técnica Ejecutiva</li> <li>Dirección de Planeación, Informática y Transparencia</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
Para este análisis, se toma como punto de partida la proporción promedio identificada de hombres y mujeres respecto a la variable que se analiza, para luego, obtener por cada variable su diferencia respecto a la proporción promedio; de esta manera se puede observar gráficamente y/ en tabla respectiva, las brechas existentes.				

Por ejemplo para la variable derecho humano; se analiza si estos se vulneran en la misma proporción promedio en que se registran casos de hombres y mujeres, o con algunas pequeñas variaciones porcentuales que pudieran registrarse, si no es así y la diferencia es grande, se identifica como una brecha de género que requiere ser atendida. Este mismo análisis se realiza para las autoridades estatales y municipales que mayormente vulneran los derechos humanos en el Estado de Puebla; y para las orientaciones jurídicas que se brindan a la sociedad.

El propósito radica en identificar áreas de oportunidad que fortalezcan el enfoque de género en los servicios que ofrece la institución, y a partir de esto, establecer estrategias y líneas de acción para mitigarlo.

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>16. Disminución de las trasgresiones cometidas a mujeres por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Salud (SS).</b>			3	5
<b>Descripción</b>			<b>Método de Cálculo</b>	
Mide las brechas de género existentes, respecto a las violaciones de las autoridades estatales y municipales más frecuentes.			Brecha = Diferencia entre la PP y la PI	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	SEP = 13.67 % SS = 14.83 %	SEP = 12.98 % SS = 14.08 %	Anual
Variables				
<ol style="list-style-type: none"> <li>Variable = Derechos Humanos vulnerados</li> <li>Total de incidencias por variable</li> <li>Proporción promedio de mujeres y hombres (PP) por variable</li> <li>Proporción individual por variable de mujeres y hombres (PI)</li> </ol>				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quejas recibidas por presuntas violaciones derechos humanos</li> <li>Informe de análisis de género de las quejas recibidas</li> <li>Registros probatorios de capacitaciones realizadas para disminuir las violaciones de la SEP y SS hacia las mujeres.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría Técnica Ejecutiva</li> <li>Dirección de Planeación, Informática y Transparencia</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
<p>Para este análisis, se toma como punto de partida la proporción promedio identificada de hombres y mujeres respecto a la variable que se analiza, para luego, obtener por cada variable su diferencia respecto a la proporción promedio; de esta manera se puede observar gráficamente y/ en tabla respectiva, las brechas existentes.</p> <p>Por ejemplo para la variable derecho humano; se analiza si estos se vulneran en la misma proporción promedio en que se registran casos de hombres y mujeres, o con algunas pequeñas variaciones porcentuales que pudieran registrarse, si no es así y la diferencia es grande, se identifica como una brecha de género que requiere ser atendida. Este mismo análisis se realiza para las autoridades estatales y municipales que mayormente vulneran los derechos humanos en el Estado de Puebla; y para las orientaciones jurídicas que se brindan a la sociedad.</p>				

El propósito radica en identificar áreas de oportunidad que fortalezcan el enfoque de género en los servicios que ofrece la institución, y a partir de esto, establecer estrategias y líneas de acción para mitigarlo.

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>17. Incremento de la recepción de quejas por violaciones a derechos humanos de personas indígenas (IQI)</b>			3	5
Descripción			Método de Cálculo	
Mide la proporción de quejas presentadas por personas indígenas (hombres y mujeres) respecto al total de quejas atendidas por la CDH Puebla.			$IQI = 1 - \frac{((TqI / Tq) * 100) \text{ Año base}}{((TqI / Tq) * 100) \text{ Año actual}}$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cuantitativo	Numérico	0.4 %	0.5 % (25 % Incremento)	Anual
Variables				
1. Tq = Total de quejas recibidas				
2. TqI = Total de quejas recibidas interpuestas por personas indígenas				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros probatorios de capacitación en Derechos Humanos a mujeres indígenas.</li> <li>Quejas interpuestas por personas indígenas.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría Técnica Ejecutiva</li> <li>Responsables de las Delegaciones Regionales</li> <li>Dirección de Quejas y Orientación</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
La importancia de esta medición es derivada de la baja proporción de quejas presentadas por personas indígenas (0.4 %), aunado a que el estado de Puebla la población hablante de lengua indígena a partir de 5 años es 11 de cada 100 personas. Con ello, se espera incrementar la atención brindada a grupos vulnerables, en lo específico a personas indígenas.				
Se espera un incremento del 25 % en este indicador.				

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>18. Cobertura del personal con acceso a guardería. (CPSG)</b>			3	6
Descripción			Método de Cálculo	
Mide el nivel de acceso al servicio de guardería del personal de la CDH Puebla.			$CPDG = ( PmSG / Pm ) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cobertura	Porcentaje	-	100 %	Anual
Variables				
1. Pm = Personal con menores que requieren servicio de guardería				
2. PmSG = Personal con menores que gozan del servicio de guardería				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la plantilla laboral, desagregando por madres, padres y/o tutores/as responsables de menores que requieran servicios de guardería.</li> <li>Registros probatorios de servicios de guardería otorgados</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> </ul>	
OBSERVACIONES				

Este indicador busca garantizar que se proporcione el cuidado de menores para el personal de la CDH Puebla que lo requiera (madres y padres o tutores/as), ya sea mediante aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros); o mediante una oferta complementaria a estos servicios de seguridad social.

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>19. Porcentaje de Accesibilidad a los diversos espacios en el centro de trabajo (PAET)</b>			3	6
Descripción			Método de Cálculo	
Mide la eficacia en la instrumentación del plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.			$PAET = (TaR / Ta) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cobertura	Porcentaje	-	25 %	Anual
Variables				
1. Ta = Total de Acciones del Plan de Accesibilidad 2. TaR = Total de acciones realizadas				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> <li>Dirección de Planeación, Informática y Transparencia.</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
<p>El presente indicador mide de manera general que se realice las acciones del Plan de accesibilidad, sin embargo, la elaboración de dicho Plan deberá contener indicadores adicionales en función del tipo de acciones que contenga.</p> <p>Se contempla que el plan de accesibilidad se desarrolle a mediano plazo, con monitoreo anual de las acciones contempladas; en este sentido se espera un avance anual del 25 % del total de las acciones establecidas.</p>				

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>20. Personal con beneficio de horarios flexibles (PHF)</b>			3	6
Descripción			Método de Cálculo	
Con este indicador se mide la igualdad/desigualdad de mujeres y hombres trabajadores/as de la CDH Puebla en el acceso a gozar de horarios flexibles para un mejor balance de su vida laboral y personal.			$PHF = (TgGH / TpH) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	100 %	Anual
Variables				
1. TpH = Total de personal que requiere razonablemente del uso de horarios flexibles 2. TgGH = Total de personal que goza del uso de horarios flexibles				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros probatorios del uso de horarios flexibles para mujeres y hombres</li> <li>Solicitudes para el goce de horarios flexibles de mujeres y hombres.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> </ul>	

OBSERVACIONES
<p>Con la medición de este indicador se garantiza que al 100 % del personal que requiera razonablemente del uso horarios flexibles para mejorar el balance de su vida laboral, personal y familiar, se le otorgue en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>Se evidencia a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.</p>

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>21. Porcentaje de hombres con goce de licencia de paternidad (PHLP)</b>			3	6
Descripción			Método de Cálculo	
Mide que el compromiso de la CDH Puebla para que los hombres se integren mediante el goce de la licencia de paternidad, al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s).			PHLP = ( Hg / Hr ) * 100	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cuantitativo	Porcentaje	-	100 %	Anual
Variables				
1. Hr = Total de hombres que requieren del goce de la licencia de paternidad				
2. Hg = Total de hombres que gozan de la licencia de paternidad				
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de la licencia de paternidad.</li> <li>Registros probatorios del uso de la licencia de paternidad.</li> <li>Solicitud del personal para el uso de la licencia de paternidad.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Administrativa</li> </ul>	
OBSERVACIONES				
<p>La licencia de paternidad es la licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.</p> <p>La licencia de paternidad se otorgará al menos por cinco días laborables.</p>				

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>22. Integrantes del Comité de Equidad de Género, por sexo, capacitados en género</b>			4	7
Descripción			Método de Cálculo	
Mide el nivel de igualdad/desigualdad en el acceso a oportunidades de capacitación en género para las mujeres y hombres que integran el comité de equidad de género.			$H = 1 - ((Th/T) * 100 - (Thc/Tc) * 100)$ $M = 1 - ((Tm/T) * 100 - (Tmc/Tc) * 100)$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	H = 100 % - M = 100 %	Anual
Variables				

1.	T = Total de integrantes del comité
2.	Tc = Total de miembros del comité capacitados en género
3.	Tm = Total de mujeres integrantes del comité
4.	Tmc = Total de mujeres integrantes del comité capacitadas en género
5.	Th = Total de hombres integrantes del comité
6.	Thc = Total de hombres integrantes del comité capacitados en género
Medios de Verificación ( Registros)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros probatorios de las capacitaciones en género otorgadas a mujeres y hombres que integran el comité de equidad de género.</li> </ul>	
Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría Técnica Ejecutiva</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>23. Personal capacitado y/o sensibilizado en igualdad laboral y no discriminación</b>			4	7
Descripción			Método de Cálculo	
Mide el nivel de igualdad/desigualdad en el acceso a oportunidades de capacitación y/o sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para las mujeres y hombres que laboran en la CDH Puebla.			$H = 1 - ((Th/T) * 100 - (Thc/Tc) * 100)$ $M = 1 - ((Tm/T) * 100 - (Tmc/Tc) * 100)$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cuantitativo	Porcentaje	-	H = 100 % - M = 100 %	Anual
Variables				
1.	T = Total de trabajadores/as			
2.	Tc = Total de capacitados en igualdad laboral y no discriminación			
3.	Tm = Total de mujeres trabajadoras			
4.	Tmc = Total de mujeres capacitadas en igualdad laboral y no discriminación			
5.	Th = Total de hombres			
6.	Thc = Total de hombres capacitados en igualdad laboral y no discriminación			
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros probatorios de las capacitaciones en igualdad laboral y no discriminación otorgadas a mujeres y hombres que laboran en la CDH Puebla.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría Técnica Ejecutiva</li> </ul>	

FICHA TECNICA DE INDICADOR				
Nombre del indicador			Objetivo Específico	Línea Estratégica
<b>24. Efectividad del uso del lenguaje incluyente</b>			4	7
Descripción			Método de Cálculo	
Mide la efectividad de las acciones de capacitación y/o difusión dirigidas al personal que laboran en la CDH Puebla en materia del uso del lenguaje incluyente por área.			$EULI (i) = (TdLI (i) / Td (i)) * 100$	
Tipo de indicador	Unidad de Medida	Línea base	Meta	Frecuencia
Cualitativo	Porcentaje	-	100 %	Anual
Variables				
1.	Td = Total de documentos revisados (i)			
2.	TdLI = Total de documentos con el uso de lenguaje incluyente (i)			
Medios de Verificación ( Registros)			Responsables	



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registros probatorios de la documentación revisada por cada una de las áreas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas.</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES</b>	
<p>Utilizaremos el subíndice 'i' para cada una de las 'n' áreas, órganos o unidades administrativas que existan en la CDH Puebla.</p> <p>Para el cálculo de este indicador se requiere la revisión aleatoria de por lo menos 5 documentos generados por las áreas, órganos o unidades administrativas que existan en la CDH Puebla; con el objetivo de verificar el uso del lenguaje incluyente en dichos documentos.</p> <p>Los documentos deben ser: oficios, circulares, memorandos, anuncios, lineamientos, procedimientos, procesos, recomendaciones emitidas, conciliaciones emitidas, acuerdos de conclusión, acuerdos de radicación, formularios de quejas recibidas, calificaciones provisionales de quejas, comunicados de prensa, entre otros.</p>	

## 2. Auditorias

Otro elemento que conforma el sistema de monitoreo y evaluación de la política de equidad de género son las auditorias, mismas que se aplicarán anualmente para documentar, obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el cumplimiento de la política de equidad de género.

En dichas auditorias se analizaran los resultados obtenidos mediante el sistema de monitoreo y evaluación por indicadores, corroborando que los medios de verificación (registros) existan y sean acordes a los resultados del indicador; y finalmente se deberá realiza un informe ejecutivo de dicho análisis.

Adicionalmente se deberá elaborar un informe de la auditoría realizada, el cual deberá de contener como mínimo lo siguiente: Objetivo, alcance de la auditoría, nombres de los auditores, resumen de la auditoría y descripción de los hallazgos encontrados.

Las auditorias serán llevadas a cabo por el responsable del subcomité de Evaluación, Seguimiento y Mejora.

## 3. Revisiones por la Dirección

El tercer elemento que conforma el sistema de monitoreo y evaluación de la política de equidad de género son las Revisiones por la Dirección, esto es debido a que la máxima responsabilidad del cumplimiento de la política institucional de género recae en la titularidad de la presidencia de la CDH Puebla, quien asume la conducción ejecutiva de la instrumentación de la política y quien toma las decisiones estratégicas con base a los resultados de los dos elementos previos.

Es precisamente la visión estratégica la que permite priorizar entre las áreas institucionales y dentro de ellas, teniendo presente las funciones básicas y los procesos claves que desarrolla la CDH Puebla.

En este sentido, las Revisiones por la Dirección tienen como objetivo determinar la necesidad de efectuar cambios cuando se requieran para garantizar el cumplimiento de la política institucional de género, o su readecuación si es pertinente. Dichos cambios pueden ser relativos a los recursos humanos, financieros, tecnológicos o materiales; por tal motivo, en dichas revisiones se abordaran como mínimo los siguientes puntos:

- a) Informe de auditoria
- b) Informe ejecutivo del sistema de monitoreo y evaluación por indicadores de género
- c) Estado de hallazgos encontrados de auditorías previas.
- d) Acciones de seguimiento de revisiones por la dirección previas
- e) Cambios que podrían afectar la implementación de la Política Institucional de Género.
- f) Recomendaciones generales para la mejora por parte del personal directivo

Como resultado de la revisión por la dirección debe incluir todas las decisiones y acciones relacionadas con:

- a) Acciones para solventar los hallazgos encontrados.
- b) Acciones para mejorar los indicadores de género con resultados negativos.
- c) Determinación de las necesidades de recursos.

Se deberá elaborar una minuta de la Revisión de la Dirección para dar seguimiento a los acuerdos tomados en las revisiones posteriores. Las revisiones por la dirección serán llevadas a cabo por el responsable del subcomité de Evaluación, Seguimiento y Mejora.

## **VI. Metodología para la implementación de la política o estrategia de implementación.**



## **I. Comité de Equidad de Género.**

Para el cumplimiento de la Política Institucional de Género, se conformará un Comité de Equidad de Género que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la organización. La alta dirección deberá designar una persona que independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la Coordinación del Comité de Equidad de Género de la organización.

De acuerdo a la disponibilidad de recursos de la Comisión, se destinarán los necesarios, que la Presidencia disponga para el logro de los objetivos que han sido identificados para el cumplimiento de la Política Institucional de Género. Estos pueden ser personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información y recursos financieros. Adicionalmente, se requiere que la organización cuente con buenas prácticas de control de documentos y evidencias.

De igual forma, el Comité de Equidad de Género contará con un organigrama que determine la jerarquía y responsabilidad de sus integrantes; el cual estará conformado por una Coordinación General, un ombudsperson y seis Subcoordinaciones también llamados Subcomités y será debidamente aprobado por el/la titular de la Presidencia.

Los subcomités serán los siguientes:

- Recursos Humanos
- Capacitación y Sensibilización
- Vida familiar y laboral
- Evaluación, Seguimiento y Mejora.
- Ambiente Laboral y Salud en el Trabajo.
- Difusión.

Cada integrante del Comité de Equidad de Género, contará con un nombramiento en el cual se designen sus responsabilidades; asimismo atendiendo la presente política institucional de género cada comité deberá elaborar un Plan de Acción que permita dar seguimiento y evaluar los avances en la implementación de la misma.

## **II. Difusión de la Política Institucional de Género**

Una vez aprobada formalmente por el titular de la presidencia para convertirse en una política institucional, será compartida con todo el personal y se orientará sobre su implementación, para ello:

- Se presentará formalmente al personal de la CDH Puebla, como un ejercicio de validación y apropiación, y
- Se llevará a cabo la distribución de la misma al personal directivo para fomentar y facilitar su apropiación.

- Asimismo, se facilitara su consulta mediante su difusión permanente en el sitio web de la CDH Puebla.

Las acciones de difusión de la política serán llevadas a cabo por el responsable del subcomité de Difusión.

## Glosario

---

### **Acciones Afirmativas**

Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

### **Acciones a favor del personal**

Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la organización.

### **Centro de trabajo**

Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

### **Clima laboral**

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

### **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal**

Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

### **Derechos Humanos**

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

### **Desigualdad salarial**



Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de la LFT).

### **Hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

### **Igualdad laboral**

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.

### **Lenguaje Incluyente**

Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas la personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

### **Licencia por maternidad**

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

### **Licencia de paternidad**

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción

### **Ombudsman**

Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.



## **Plantilla de personal**

Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.

## **Violencia laboral**

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una 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.

## **Evaluación**

La evaluación se concentra en los logros esperados y alcanzados, examinando la cadena de resultados.

## **Monitoreo**

Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión. El monitoreo se realiza una vez comenzado el programa y continúa durante todo el período de implementación.



## Referencias Bibliográficas

---

**Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género**, Federación Iberoamericana del Ombudsman, Cooperación Alemana – GIZ, Managua, Nicaragua, septiembre 2014.

**Manual para la realización de Diagnósticos Institucionales de Género**, Federación Iberoamericana del Ombudsman, Cooperación Alemana – GIZ, Managua, Nicaragua, septiembre 2014.

**NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación**, Secretaría de Economía, México, octubre 2015.

**Agenda Estatal de Trabajo 2014-2017, en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, Gobierno del Estado de Puebla, Instituto Poblano de las Mujeres, Puebla, México, 2013

**Manual para el desarrollo de Indicadores de evaluación con perspectiva de género**, Instituto Nacional de las Mujeres, México, diciembre 2003.

**Modelo de Equidad de Género, MEG 2003**, Gobierno de México, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2003.

**Indicadores de Género, Guía Práctica**, Instituto Navarro para la Igualdad, Gobierno de Navarra, 2007

**La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: Teorías explicativas y análisis de su Evolución reciente en España**, Universidad de Murcia, Facultad de Ciencias del Trabajo, 2010.