

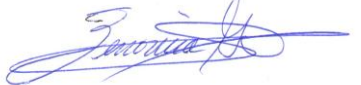




## PROCEDIMIENTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS Y/O A FAVOR DEL PERSONAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	AUTORIZÓ:
 <b>Ivonne Sáenz de la Cuadra</b> <b>Vocal de Acciones Afirmativas y/o</b> <b>A Favor del Personal</b>	 <b>Ma. de Lourdes Cedillo Ortiz</b> <b>Coordinadora del Comité de</b> <b>Equidad de Género</b>	 <b>Dip. Zenorina González Ortega</b> <b>Presidenta de la Comisión</b> <b>de Igualdad de Género</b>
<b>Fecha de última modificación y/o revisión: 10/Sep./2013</b>		

## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos necesarios para asegurar la adecuada planeación, ejecución, seguimiento, revisión y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género por parte del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

## 2. ALCANCE

Este Procedimiento aplica en el Sistema de Gestión de Equidad de Género en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

## 3. RESPONSABLE

El/la Presidente(a) de la Comisión de Equidad y Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla es responsable de la aprobación de este procedimiento y otorga la autoridad necesaria al/la Coordinador(a) del Comité de Equidad de Género para la correcta aplicación del mismo.

La ejecución de este procedimiento le compete al Comité de Equidad de Género, a través del/la Vocal de acciones afirmativas y/o a favor del personal.

El Comité realizará las acciones que se deriven durante y posteriormente a este procedimiento, de ser necesario, se realizará por parte de los integrantes del mismo, los ajustes necesarios y emitirán las recomendaciones correspondientes.

## 4. REFERENCIAS

Manual de Equidad de Género.

Modelo de Equidad de Género MEG:2012.

## 5. DEFINICIONES

**TENDENCIA DE INDICADOR:** Secuencia de datos obtenidos de acuerdo a la frecuencia de medición del indicador cuyo análisis permite pronosticar que el siguiente dato puede tener un resultado predeterminado con un grado de confiabilidad elevado para implementar una acción.

**DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Es la situación en la que mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades ni posibilidades materiales y culturales por una distinción de género, clase, sexo, edad, religión o etnia, lo cual les impide ejercer sus derechos, desarrollar sus capacidades potenciales y realizarse intelectual, física y emocionalmente (Bonder, 1993).

**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 (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

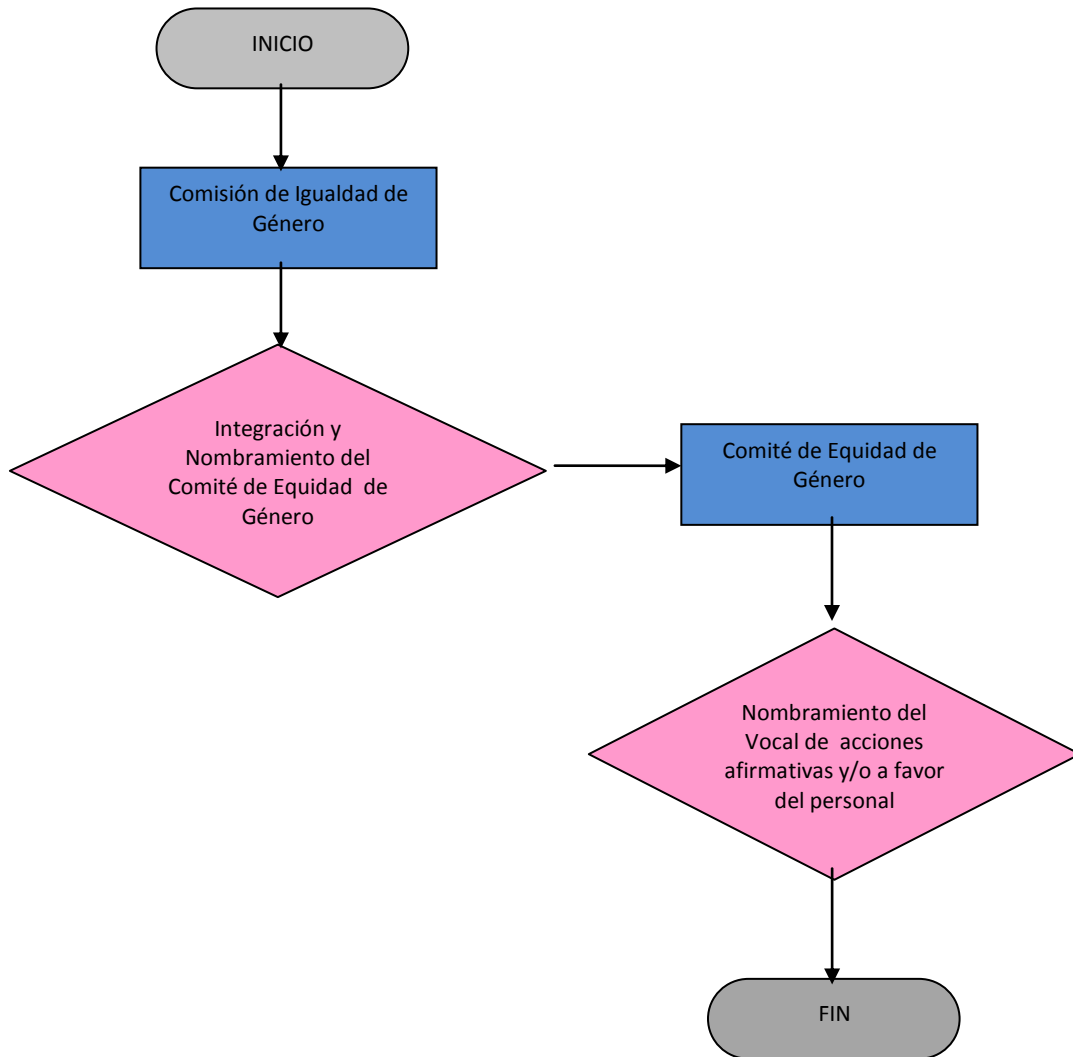
**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Se refiere a tener en cuenta el lugar y significado que las sociedades le dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos y femeninos. Reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

**ACCIÓN:** Abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción, así como los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas (ONU-recomendación general No. 25, 2004).

**ACCIÓN AFIRMATIVA:** Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito de desarrollo y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal.

**ACCIÓN A FAVOR DE 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.

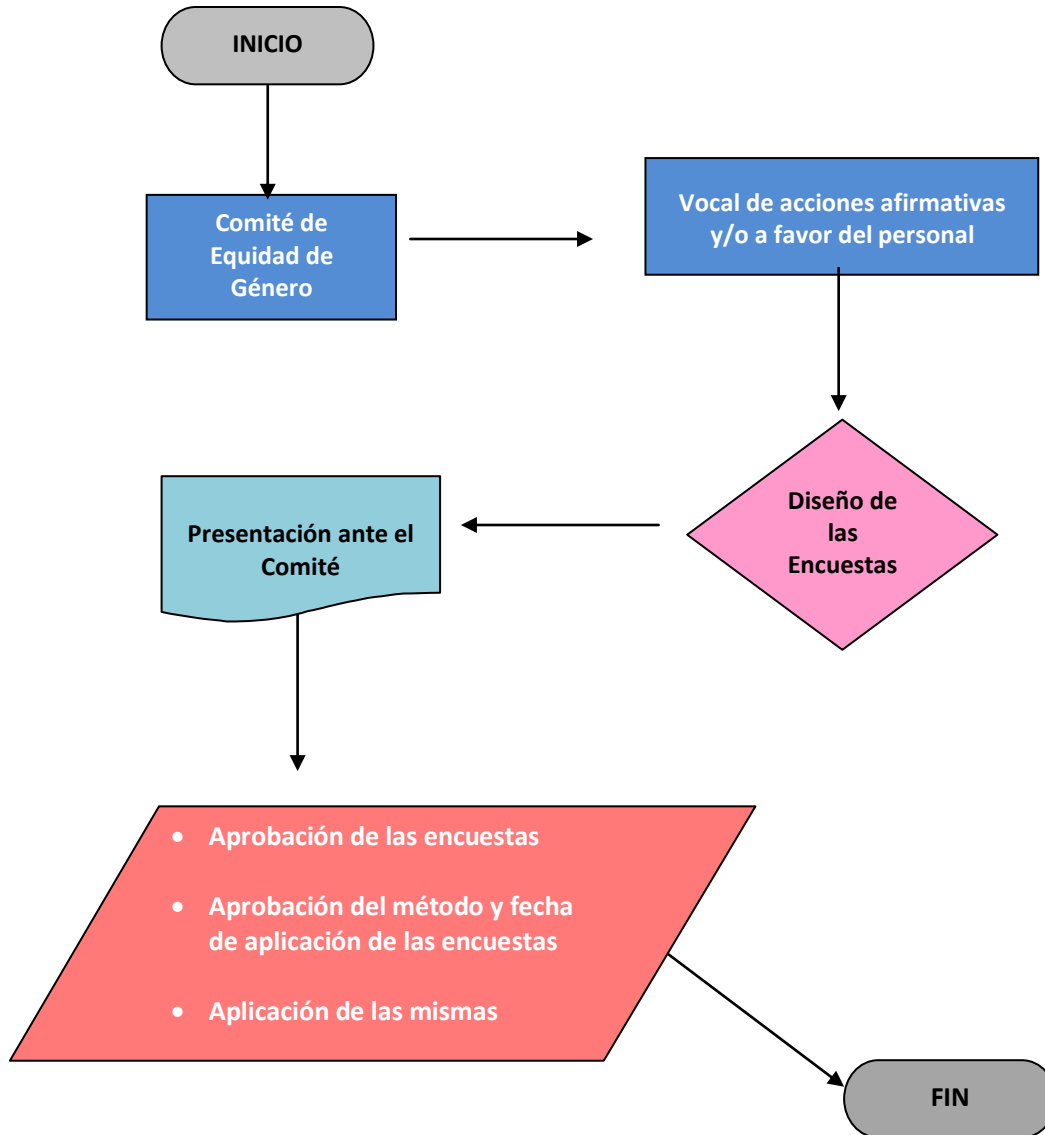
## 5. PROCEDIMIENTOS

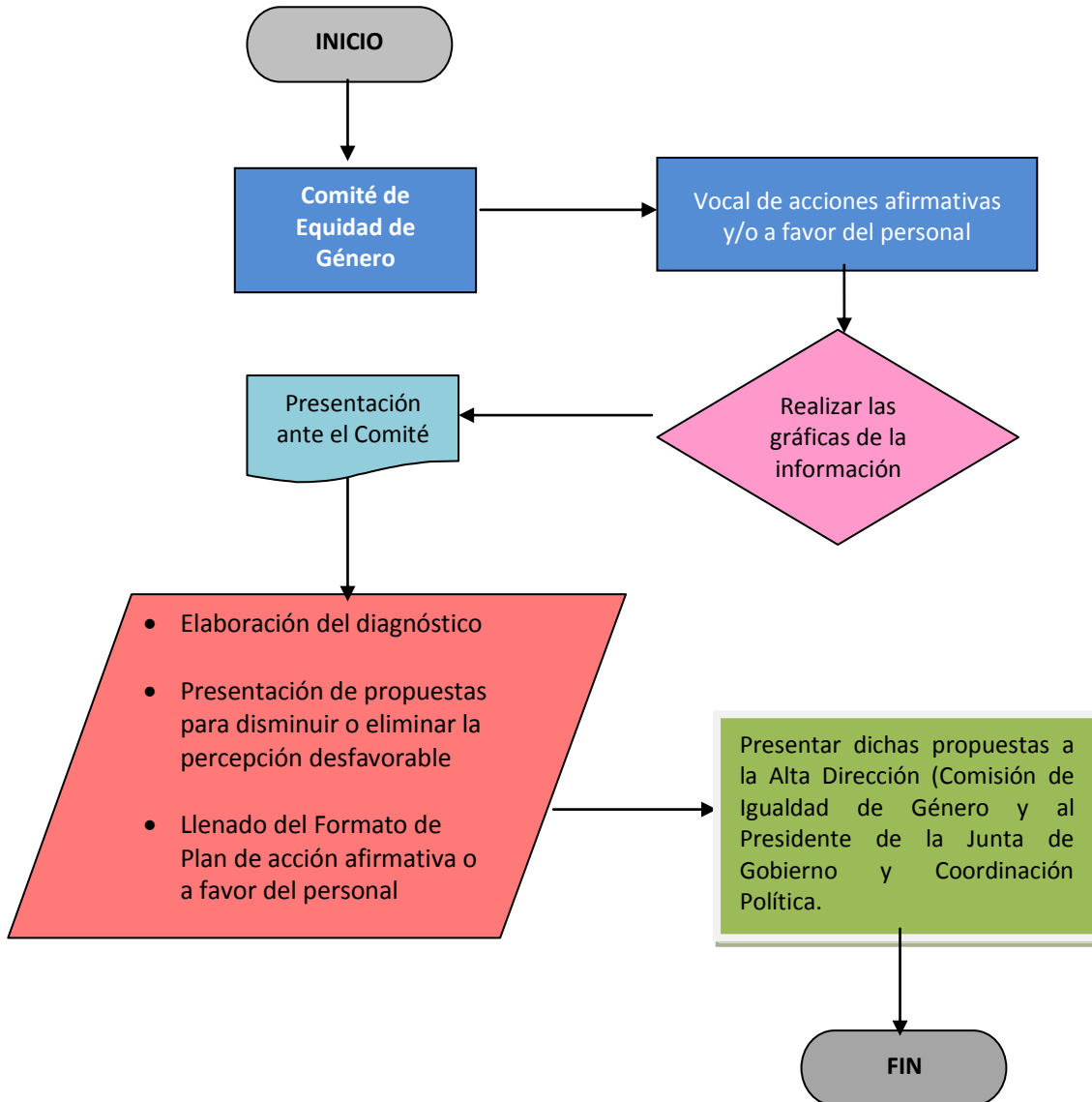


El/la Vocal de acciones afirmativas y/o a favor del personal le competen las actividades siguientes:

1. Diseñar o rediseñar las preguntas de las encuestas a aplicar para monitorear aspectos de balance entre la vida familiar y laboral y violencia laboral, la cual debe ser desagregada por sexo.
2. Proponer ante el Comité las preguntas de las encuestas para su revisión y autorización así como la mecánica y la fecha para la aplicación de la misma.
3. Analizar la información obtenida considerando que los datos no representen sesgos y la información sea veraz y adecuada y elaborar gráficas que permitan mostrar relaciones para establecer comparaciones y distribuciones en un conjunto de información, identificando las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en cada uno de los temas establecidos en la encuesta.
4. Convocar al comité de equidad de género para el análisis de la información para que de acuerdo a la información presentada, identificar se determinen las acciones afirmativas y/o a favor del personal de acuerdo a las brechas identificadas en la información.
5. Realizar un Plan de Acción que permita priorizar las acciones de acuerdo al impacto a lograr y brecha a resolver. **(Alto – Medio – Bajo)** considerando lo siguiente:
  - Información de justificación.
  - Descripción de la acción afirmativa y/o a favor del personal.
  - Plan de ejecución considerando responsable (s), fecha compromiso y descripción de actividades
  - Indicador que medirá la implementación eficaz de la acción.
  - Responsable de implementación.
  - Responsable de seguimiento.
  - Recursos necesarios. (humanos, materiales, infraestructura, equipo)
6. Firmar el registro **Plan de Acción** y enviar al / a la presidente de la Comisión de Igualdad Género del Honorable Congreso del Estado para su revisión y aprobación.
7. Instruir a los y las integrantes del comité de equidad la difusión, implementación y seguimiento del plan de acción autorizado.

8. De acuerdo al **registro plan de acción**, deberán de realizar revisiones parciales para asegurar el cumplimiento en tiempo y forma de las actividades descritas.
9. Actualmente el Congreso del Estado cuenta con las siguientes **Acciones afirmativas y/o a favor del personal**:
  - a) **En caso de fallecimiento de algún familiar** (ascendente y descendente) en línea colateral hasta el segundo grado y por afinidad (suegras, suegros, cuñados, cuñadas), el trabajador contará con **tres días hábiles** a partir del momento que el suceso acontezca para ausentarse de sus labores, para lo cual deberá llenar el formato MEG. NO.F09-01, mencionando el hecho acontecido bajo protesta de decir verdad.
  - b) **Descanso por día de cumpleaños**, todo el personal del Congreso del Estado, gozará de un día de asueto el día de su cumpleaños, no pudiendo ser canjeable, salvo que por disposición de su Superior Jerárquico exista carga de trabajo que haga indispensable su asistencia a laborar, en caso de que la fecha del cumpleaños sea inhábil, procederá al primer día hábil después de aquél.
  - c) **Alimentos por jornada prolongada de trabajo, en las Sesiones Ordinarias** se proporcionarán los alimentos necesarios al personal adscrito de los Órganos Técnico-Administrativos de este H. Congreso del Estado, cuando las Sesiones se prorroguen después de las 15 horas del día





## 6. DOCUMENTOS DE APOYO Y REGISTROS

PAA-F01	Encuesta De Vida Laboral
PAA-F02	Plan de Acción Afirmativa y/o A Favor del Personal