



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 1 de 36



MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 2 de 36	

MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA

1. Introducción

La vigencia de los derechos humanos en el Estado de Puebla es ampliamente reconocida. Sin embargo, su plenitud requiere siempre de acciones que la materialicen y que constantemente la actualicen. Muchas han sido las vertientes por las cuales el Congreso del Estado de Puebla ha buscado y logrado tales circunstancias.

En el Congreso del Estado, bajo la vivencia cotidiana del pluralismo, se han concretado diversos ordenamientos que permiten la consecución de los derechos fundamentales. Sin embargo, es el caso instrumentar políticas al interior del Poder Legislativo, órgano plural por antonomasia, que reflejen esta actitud, especialmente en materia de equidad de género.

Estas acciones al interior del órgano parlamentario pretenden, por un lado, institucionalizar prácticas equitativas, y por otro, lograr procesos que culminen las necesidades tanto de la institución como de todos los que participan en su logro.

Consecuentes con esas prácticas, que queremos por tradición, buscamos asegurar que tanto actitudes como aptitudes de todos los que formamos parte del Congreso del Estado, se distinguen por la legalidad y la igualdad.

Aunado al desarrollo cotidiano del Poder Legislativo, buscamos concretar la unidad institucional que lo caracteriza, tenemos claro que acciones y procedimientos que definan y aseguren la equidad de género contribuirá enormemente a ese objetivo. La tolerancia, la participación responsable de todos y la construcción y mejora continua de un espacio de trabajo incluyente, respetuoso y profesional, son los elementos que posibilitan nuestros objetivos.

El Estado de Puebla ha mantenido su compromiso de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En ese tenor, el Congreso estatal ha puesto empeño en diseñar para todos los que formamos parte del Congreso del Estado estrategias que desarrollen igualdad de oportunidades en las esferas social y económicas acordes con la contribución que hacen a sus hogares y al desarrollo de Puebla.

En esta tesitura, el Congreso del Estado de Puebla ha adquirido el compromiso de

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 3 de 36	

implementar el Programa de Certificación de Equidad de Género, MEG:2003, para lo cual ha capacitado a su personal en la Interpretación de este Modelo y, ha identificado, desarrollado, documentado y aplicado los procedimientos requeridos por el modelo, y todos aquellos necesarios para garantizar su funcionamiento eficaz y eficiente.

2. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Este documento presenta un modelo a través del cual es posible desarrollar, implantar y mejorar un sistema de gestión de equidad de género, para lo cual se deberá:

1. Realizar un diagnóstico, en el que se identifiquen las inequidades existentes.
2. Implantar y cumplir los requisitos definidos en el modelo de equidad de género.
3. Incorporar en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género. Dichas estrategias consideran el desarrollo de objetivos y acciones afirmativas y/o a favor del personal, con las que se disminuirá paulatinamente el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

Los miembros del Congreso, especialmente los que conforman la alta dirección, juegan un papel significativo en la implantación de los requisitos de este modelo y en la definición de los objetivos y acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.

La figura 1 muestra las partes del modelo partiendo del compromiso de la Comisión de Equidad y Género plasmado en su política, en sus objetivos, acciones y mejoras que garantizan la continuidad de las condiciones de género en el Congreso.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 4 de 36



Figura 1.- Modelo de un Sistema de Gestión de Equidad de Género

3. Objetivo

Este manual describe los procedimientos y responsabilidades para desarrollar, implementar y mantener el Sistema de Gestión de Equidad de Género en el Congreso del Estado, el cual cumple con los requerimientos del Modelo de Equidad de Género MEG:2003.

3.1 Alcance

El alcance de este Manual es aplicable a todas las áreas que conforman al Congreso del Estado, independientemente de su tipo de Contratación, incluyendo, las direcciones y subdirecciones de área como coordinaciones, jefes de departamento y unidades de apoyo, que afectan directa o indirectamente en la prestación del servicio; ubicada en la calle Cinco Poniente, número ciento veintiocho de la colonia Centro de ésta Ciudad.

Por lo que hace a los trabajadores que tienen una relación de trabajo bajo el régimen de base, para efecto de respetar su régimen sindical, se estará a su respectiva normatividad, aplicándose en lo conducente éste Manual. ANEXO 1

3.2 Definiciones

Congreso del Estado: Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Comisión de Equidad de Género: Comisión de Equidad de Género del Congreso

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 5 de 36

del Estado.

EG: Equidad de Género

CEG: Comité de Equidad de Género

MEG: 2003: Modelo de Equidad de Género

Los términos empleados en este manual de equidad de género son definidos según el modelo de equidad de género MEG: 2003, a menos que se proporcionen definiciones específicas por escrito.

4. REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

4.1 Planeación del Sistema y Procesos de Equidad de Género

El Congreso del Estado ha definido, mide y controla los procesos necesarios para mantener un sistema de gestión de equidad de género eficaz y eficiente logrando beneficios para todas las partes interesadas. Para lo cual ha establecido, planeado y revisado sus compromisos con respecto a la equidad de género, generando y difundiendo en todos los niveles, una política de equidad de género, así como una planeación para el cumplimiento de los requisitos del sistema del Modelo MEG:2003 (Reclutamiento y Selección, Capacitación, Desarrollo Profesional, Igualdad de Oportunidades y Compensaciones, Equilibrio de Vida Familiar y Laboral, Ambiente y Salud en el Trabajo, Hostigamiento Sexual y Sensibilización) y mantener la integridad del sistema cuando existan cambios que pudieran afectarlo.

El sistema de equidad de género se implementa, mantiene y mejora continuamente por el Congreso del Estado a través de la Planeación de Equidad de Género que contempla lo siguiente:

1. Documentar y difundir la política de equidad de género así como de los objetivos y metas del Congreso, y llevar a cabo las actualizaciones, de ser necesario.
2. Apoyar el desarrollo de los objetivos así como acciones afirmativas y/o a favor del personal y su ejecución.
3. Establecer del cronograma general de implantación del modelo.

	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 6 de 36

4.1.1 Política de Equidad de Género

El Congreso del Estado, con la colaboración de los titulares del área en el Comité de Equidad de Género ha definido y documentado la Política de Equidad de Género y se aseguran que:

- a) La política incluya un compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación para el acceso al empleo, prevenir el hostigamiento sexual y dar seguimiento a todos los compromisos definidos en este modelo.
- b) La política considere un compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas instituyendo objetivos, acciones afirmativas y/o a favor del personal que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.
- c) Comunicar y dar a conocer dicha política a través de los medios adecuados en todos los niveles del Congreso del Estado.
- d) Evaluar periódicamente a través de las revisiones por la dirección, el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política.
- e) Este disponible al público.

De acuerdo a estas definiciones, la Política de Equidad de Género establecida es la siguiente:

“El Congreso del Estado mantiene su unidad institucional fundada en la participación responsable de todos sus integrantes, en la construcción y mejora continua de un espacio de trabajo incluyente y profesional, en el que se garantizan los derechos de género y un ambiente de respeto.”

Cuando hablamos de los derechos de género estamos considerando los derechos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación durante toda la vida laboral de las personas que trabajan en el Congreso del Estado de Puebla. Asimismo al hablar de ambiente de respeto estamos hablando de un

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 7 de 36

compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, así como de la prevención del Hostigamiento Sexual.

4.1.2 Objetivos, Acciones Afirmativas y/o a favor del personal

El Congreso del Estado, a través de la Comisión y del Comité de Equidad de Género, tiene el compromiso de eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres. Para ello, desarrolló, implantó y mantiene los objetivos, acciones afirmativas y/o a favor del personal para superar las desigualdades, tanto cuantitativas como cualitativas que existen en la participación de las mujeres y los hombres en el trabajo y eliminar todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar a los hombres o mujeres desarrollarse en condiciones de igualdad reales en el Congreso.

Para el desarrollo de los objetivos y acciones afirmativas y/o a favor del personal el Congreso del Estado se asegura de:

- a) Desarrollar un diagnóstico o investigación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Congreso mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, para evaluar de ser posible su mejora.
- b) Las políticas de personal y el empleo en el Congreso. servirá de base para la realización del plan de acción, en donde queden documentados los objetivos y acciones a favor del personal (aquéllas que favorecen tanto a los hombres como a las mujeres) así como las acciones afirmativas que busquen acelerar el cambio de una situación no equitativa en el Congreso.
- c) Los objetivos y acciones afirmativas y/o a favor del personal deben generarse siempre que se identifique una situación inequitativa.
- d) El cumplimiento del Congreso con este modelo se dará, en un principio, a través del desarrollo de objetivos y acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- e) Para el posterior cumplimiento del Congreso con el modelo una vez, que haya sido certificada, desarrollará anualmente los objetivos y acciones afirmativas y/o a favor del personal que se requieren de conformidad con los resultados del Diagnóstico del Congreso del Estado.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 8 de 36

4.1.2.1 Desarrollo de los objetivos y acciones afirmativas y/o a favor del personal.

El Congreso del Estado, a través de la Coordinadora del Comité de Equidad de Género y de los integrantes de dicho Comité, para el desarrollo, implantación y mantenimiento de los objetivos acciones afirmativas y /o a favor del personal se aseguran de realizar un diagnóstico que debe se cumplir con los siguientes lineamientos:

Información cualitativa, cuantitativa e indicadores total de la población masculina y femenina del Congreso del Estado de Puebla, independientemente de su contratación, es decir, cuenta con información del personal de Base, Confianza y Honorarios.

* **Información cuantitativa** del personal como es:

- Total de hombres y Mujeres.
- Tipo de Contratación.
- Edades.
- Educación.
- Antigüedad.
- Altas.
- Bajas.
- Número de Hijos.
- Formación de Equipos de Trabajo; y
- Prestaciones.
-

❖ **Información cualitativa**, que se obtendrá a través de:

- Encuesta de Equidad de Género y Clima Laboral
- Vida familiar.
- Propuestas del personal.
- Resultados del Análisis de Factibilidad inicial.
-

Tres indicadores:

- Segregación Ocupacional
- Salario Promedio
- Hostigamiento Sexual

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 9 de 36

Con base en este diagnóstico, se propondrán para aprobación de la Comisión de Equidad y Género del Honorable Congreso del Estado, los objetivos, metas y acciones así como programas de trabajo que deberán realizarse durante un año, que incluyen seguimiento, actualización y evaluación de los mismos por la Legislatura entrante, en atención a los requerimientos del Modelo MEG: 2003.

Una vez obtenida la Certificación de Equidad de Género los siguientes diagnósticos, deberán de incluir no solamente la información Cualitativa, Cuantitativa e indicadores, sino que es indispensable se analicen también los resultados de los objetivos, acciones afirmativas y/o a favor del personal, los resultados de las **Revisiones** del Sistema de gestión de Equidad de Género por parte de la **Comisión de Equidad y Género del Congreso de Puebla**, de las acciones correctivas, preventivas, de mejora y de las auditorías internas.

CRITERIOS PARA CLASIFICAR HALLAZGOS

Cuando en los resultados de las encuestas aplicadas, una tercera parte del personal se encuentre en desacuerdo o lo considere un punto negativo se tomara como un área de oportunidad para trabajar y se pondrá como un semáforo Rojo.

Si tenemos de un 11 a un 22% de desacuerdo se considera como un área de oportunidad también pero ya no es calificada como grave y de atención inmediata y se le pondrá un semáforo amarillo y cuando únicamente tengamos 10.99 % o menos de desacuerdo lo consideraremos como una fortaleza.

Las preguntas que se realicen en la encuesta se relacionaran con el MEG y podrán ser utilizadas para apoyar más de un concepto por ejemplo una misma pregunta podrá ser utilizada para monitorear igualdad de oportunidades y desarrollo profesional al mismo tiempo.

Los rubros a trabajar son:

- 1. Acceso al Empleo**
- 2. Capacitación**
- 3. Desarrollo Profesional**
- 4. Igualdad de Oportunidades y compensaciones**
- 5. Ambiente y Salud en el Trabajo**
- 6. Hostigamiento Sexual**



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 10 de 36

7. Equilibrio de Vida Familiar y Laboral

8. Sensibilización

Para calificar los hallazgos y tomarlos en cuenta para el establecimiento de objetivos y acciones afirmativas y a favor del personal, la información debe de ser corroborada

por más de un medio, es decir se tomará en cuenta la información cualitativa de las encuestas siempre y cuando se refuerce con la información cuantitativa o datos de acciones correctivas, revisiones por parte de la Comisión de Equidad y Género, estudios de factibilidad, entre otras.

En caso de duda o que la información no sea lo suficientemente clara como para tomar una decisión, se implementará un programa de trabajo tendiente únicamente a clarificar la información y contar con ella, para que con base en ella, en la próxima actividad a realizar se lleve a cabo la planeación concreta y se puedan tomar acciones y fijar objetivos con base en dicha información.

El Congreso del Estado, considerará la revisión y seguimiento de las acciones implantadas, serán evaluadas a través de las Revisiones Directivas, por lo que una vez que se determine que han cumplido su objetivo, se determinará la inclusión de una nueva, de conformidad al diagnóstico del Congreso del Estado.

4.1.3 Planeación General

El Congreso del Estado a través del Comité de Equidad de Género, identifica y planea las actividades para lograr los objetivos y metas a fin de cumplir con el modelo de equidad de género de acuerdo con la política establecida por el Congreso y asegurar que la planeación ha sido aprobada y que incluye a todas las áreas de el Congreso, así como un cronograma que indica los tiempos, responsables y avances. Dicha información queda plasmada en los Planes de Trabajo.

La planeación asegura que los cambios en el Congreso sean conducidos de una forma controlada y se mantenga el Sistema de Gestión de Equidad durante dichos cambios, considerando las actividades diarias en el cumplimiento de los requerimientos internos y externos de eficiencia y efectividad.

	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 11 de 36	

4.2 ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

El Congreso del Estado, se asegura de que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y que éstos se encuentran disponibles. Lo anterior incluye los recursos para la operación y mejora del sistema de gestión de la equidad de género así como para la satisfacción del personal. Los recursos asignados pueden constituirse por personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información y los recursos financieros que se asignen en la partida presupuestal correspondiente.

Recursos Materiales

El Congreso del Estado, determina y gestiona los recursos necesarios para implementar y mejorar el Sistema de Equidad y para dirigir la satisfacción del personal, considerando los siguientes puntos:

- Recursos para instalaciones, y equipos.
- Estructura organizacional incluyendo necesidades de administración de proyectos, administración de la información, entre otros.
- Incremento de la competencia a través de capacitación, educación y aprendizaje.

Recursos Humanos

El Congreso del Estado a través de la Comisión de Equidad de Género y/o áreas responsables se comprometen y obligan a facilitar a todo el personal que forma parte del Comité de Equidad de Género, el tiempo y recursos materiales necesarios para desarrollar las facultades que están señaladas en su nombramiento.

4.2.1 Responsabilidad y autoridad

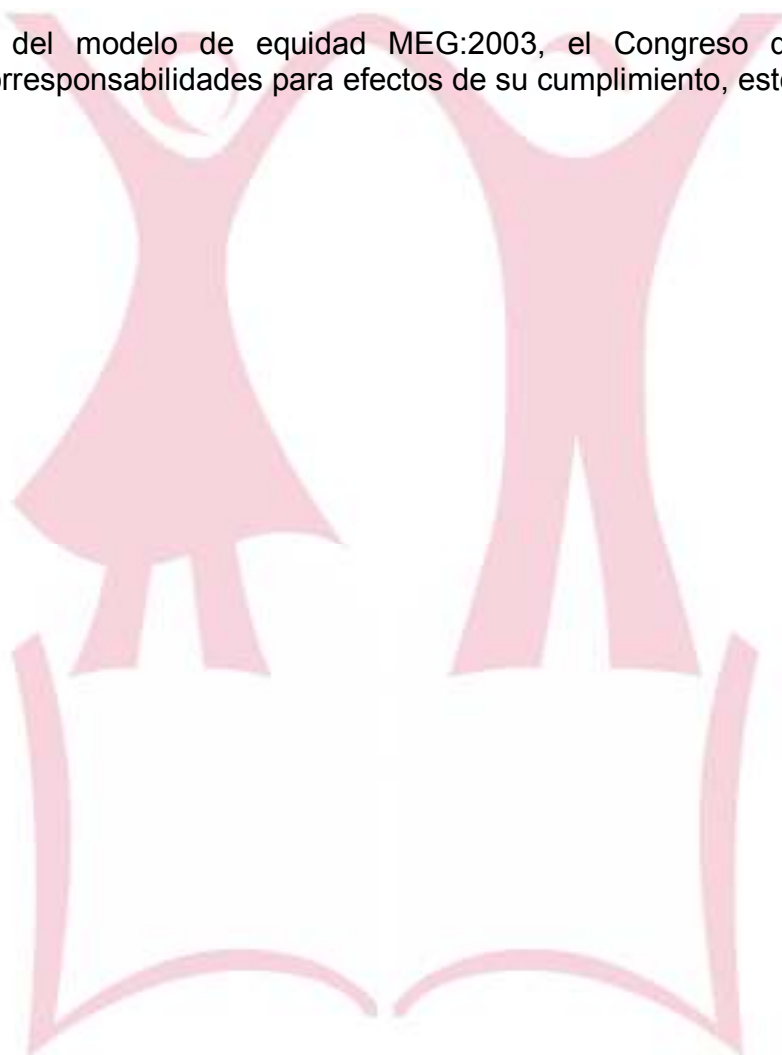
Las responsabilidades, niveles de autoridad e interrelaciones del personal involucrado en el manejo, desarrollo y verificación del Sistema de Gestión de Equidad y por ende, las funciones del Congreso del Estado se definen en el Manual de Organización, en el cual se expresa el Organigrama y/o descripciones de puesto.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 12 de 36

La Coordinadora de Equidad es la responsable y promotora del sistema de equidad, da seguimiento y revisión constante a las actividades que afectan la equidad.

Los titulares de área tienen la autoridad de establecer e implantar medidas y acciones encaminadas a la prevención y solución de problemas que afectan al sistema, así como a la calidad de los servicios considerando el enfoque de género.

Para efectos del modelo de equidad MEG:2003, el Congreso del Estado ha establecido corresponsabilidades para efectos de su cumplimiento, esto es:





HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 13 de 36

REQUERIMIENTOS MEG:2003	Coordinadora	Sub-coordinadora del Comité	Secretario Técnico	Secretaria del Comité	Vocales del Comité
Política de equidad de género	P				S
Objetivos y Acciones afirmativas y/o a favor del personal	P				S
Planeación General	P				S
Recursos Financieros		P			S
Recursos Materiales		P			S
Recursos Humanos		P			S
Responsabilidades		P			S
Documentación del sistema de equidad de género				P	S
Reclutamiento y selección de personal		P			S
Capacitación		P			S
Desarrollo Profesional		P			S
Igualdad de Oportunidades y compensaciones		P			S
Vida familiar y Laboral		P			S
Ambiente Laboral y salud en el trabajo		P			S
Hostigamiento sexual	P	P	P	P	S
Sensibilización en equidad de Género	P				P/S
Auditorías Internas	P	P			S
Seguimiento de objetivos, acciones e Indicadores	P			P	S
Revisiones por Comisión de Equidad y Género	P				S
Áreas de oportunidad y mejora de gestión	P			P	S

P= Responsable Primaria
S= Solidario

 <p data-bbox="300 353 507 409">Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 14 de 36	

4.2.2 Autoridad

Comisión de Equidad de Género (alta gerencia)

Comité de Equidad de Género

La Comisión de Equidad de Género y el Presidente de la Gran Comisión del Congreso del Estado designarán al personal que formará parte del Comité de Equidad de Género.

El resto del personal podrá apoyar en el desarrollo de las acciones determinadas en el Comité de Equidad de Género.

Es responsabilidad de la alta gerencia:

- a) Integrar un comité de equidad de género con cuando menos tres personas cuyo compromiso consista en mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda el Congreso. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de la coordinación de equidad de género.
- b) Delegar en el comité la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual.
- c) Asignar al comité, en conjunto con la coordinación, la responsabilidad de realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género de el Congreso (ver 4.4.1) dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que el Congreso establezca.
- d) Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento con los requisitos de equidad de género y realizar una difusión de este nombramiento (junto con el del comité – ver 4.2.3 -) a todo el Congreso.
- e) Es responsabilidad de la coordinación emitir informes periódicos a la alta gerencia sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y del cumplimiento de la



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 15 de 36

política de equidad de género a través de la consecución de los objetivos y metas.

- f) Delegar a la coordinación la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual.
- g) Otorgar a la coordinación la plena participación en la revisión gerencial o revisión de compromisos de la alta gerencia.

Coordinación de Equidad de Género

La Coordinación de Equidad de Género será la encargada para conducir, monitorear, evaluar y coordinar los procesos del Sistema de Equidad de Género, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en el Congreso del Estado. Independientemente de otras actividades tiene autoridad definida para:

- a) Asegurar que el Sistema se implante y mantenga de acuerdo a los requerimientos del modelo de equidad de género MEG:2003.
- b) Rendir Informes a la alta gerencia sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y del cumplimiento de la política de equidad de género a través de la consecución de los objetivos y metas.
- c) Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de presentarse conductas inapropiadas.
- d) Reportar a la Comisión de Equidad de Género acerca del desempeño del Sistema de Equidad para su revisión de acuerdo a los reportes de auditorías internas incluyendo las necesidades para la mejora.
- e) Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles del Congreso del Estado.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 16 de 36

- f) Enlazar con organizaciones externas, usuarios y otras partes interesadas en asuntos relacionados con el Sistema de Equidad del Congreso del Estado.

4.2.3 Documentación del sistema de equidad de género

El Sistema de Gestión de Equidad de Género del Congreso del Estado, incluye procedimientos documentados que describen los procesos y sistemas requeridos para satisfacer los requerimientos del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, para asegurar la operación efectiva y control de estos procesos. El alcance y la extensión de la documentación del sistema, se basa en factores tales como: la complejidad e interacción de los procesos para el servicio, los métodos utilizados y las habilidades del personal involucrado en la realización del trabajo.

Es responsabilidad del Congreso del Estado:

- a) Asegurar que el sistema de gestión cuenta con un Manual en donde se pueden incluir los documentos necesarios para la operación eficaz del sistema.
- b) Que el manual y los procedimientos sean aprobados por la alta gerencia.
- c) Asegurar que se ha realizado una difusión del manual y los procedimientos.

La documentación del Modelo de Equidad de Género, de conformidad a los requisitos estipulados en la MEG:2003, serán desarrollado conforme a los procedimientos, formatos e instructivos elaborados conforme a lo establecido en este Manual y aprobados por el Comité del Congreso del Estado.

La documentación del Modelo de Equidad de Género comprende:

- a) El Manual de Equidad de Género.
- b) El Manual de Organización.
- c) Procedimientos de Equidad de Género.
- d) Formatos que al llenarse se convierten en registros que demuestren los resultados logrados o que proporcionan la evidencia de las actividades

	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 17 de 36	

desarrolladas.

e) Marco Técnico de Referencia y Normatividad

Los lineamientos aplicables se señalan en el Procedimiento de Control de Documentos MEG-CONG-PUE-P01.

Control de registros de equidad

El Congreso del Estado, establece y mantiene procedimientos documentados para identificar, almacenar, conservar y disponer de los registros de equidad. MEG-CONG-PUE-P02

Los registros de equidad se conservan para demostrar la conformidad con los requisitos especificados y la operación efectiva del Sistema de Gestión de Equidad en el intervalo de tiempo establecido, así como las áreas de resguardo y en referencia a la normatividad en materia de archivos emitida por la Unidad de Transparencia y Acceso a la información.

Aquellos documentos considerados como registros de equidad se conservarán según lo estipulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Puebla.

Los Formatos para los registros se controlan por este procedimiento, para ello se establecen listas maestras de registros y existe un mecanismo para su modificación y control.

Se podrán agregar, a los listados maestros de registros, aquellos documentos que, aún cuando no estén codificados, se desee controlar como evidencia del sistema.

Esta cláusula aplica a todas las áreas involucradas en el Sistema de Gestión de Equidad.

	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 18 de 36	

4.3 APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE EQUIDAD DE GÉNERO

El Congreso del Estado, se asegura de la aplicación de los requisitos del modelo de equidad de género, que permitirá visualizar las posibles brechas existentes entre hombres y mujeres y que suelen no ser percibidas como desigualdades. El modelo implantado, contiene los requisitos mínimos que pueden ser aplicados en una organización para favorecer y promover la Equidad de Género así como la igualdad de oportunidades, logrando con esto un mayor beneficio, competitividad, niveles de productividad y un mejor desempeño a través del desarrollo eficaz de sus recursos humanos.

4.3.1 Reclutamiento y selección de personal

El Congreso del Estado, esta consciente de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos. El elemento humano constituye la parte fundamental de dichos recursos y el proceso de reclutamiento y selección de personal resulta primordial para su éxito. Por lo anterior, incluye el compromiso de promoción de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, se promueve al Congreso como una opción de trabajo donde se aseguran las condiciones para poder trabajar y desarrollarse como trabajadores/as y como personas.

El Congreso del Estado, se asegura de un trato equitativo y mismas oportunidades en el ámbito laboral, a través de su procedimiento y normatividad que actualmente rige, y que garantiza que se realicen las contrataciones bajo el principio de igualdad de oportunidades.

4.3.1.1 Compromiso de reclutamiento y selección

El Congreso del Estado, demuestra su compromiso para cumplir con los requerimientos del Modelo de Equidad de Género MEG:2003 así como la mejora continua de los mismos, de conformidad y apego a la normatividad en materia de servicio profesional de carrera y a través de:

- a) Promover y participar de ser posible en el Comité de Servicio Profesional de Carrera del Congreso del Estado, para asegurar que el compromiso de reclutamiento y selección definido en la política promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo.



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 19 de 36

- b) Difundir al exterior del Congreso el compromiso establecido en su política de equidad de género para asegurar un trato equitativo y mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento para hombres y mujeres.
- c) Asegurar que el compromiso de reclutamiento y selección promueva la equidad de género eliminando los sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles del Congreso, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.
- d) Crear un ambiente de conocimiento y cumplimiento con los requerimientos del modelo y de las disposiciones de servicio profesional de carrera.

4.3.1.2 Procedimiento de reclutamiento y selección

El Congreso del Estado, para dar el cumplimiento de este requisito del modelo, define, desarrolla y mantiene una normatividad que rigen al servicio profesional de carrera que describe el método de reclutamiento y selección de personal, aplicando dentro de su alcance el enfoque de género, y de ser posible, considerando los resultados del Diagnóstico de Segregación Ocupacional del Congreso del Estado. A través de este proceso se debe de tratar de alentar la contratación de personas con capacidades diferentes que cumplan con los lineamientos fijados en dicha Normatividad.

4.3.1.3 Descripción y perfil del puesto

La Comisión de Equidad de Género promoverá de ser posible, que la selección y asignación del personal del Congreso del Estado, tengan responsabilidades definidas, que sean competentes con base en su educación, capacitación, habilidades y experiencia, observando el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Equidad y Manual de organización, por lo que es responsable de:

- a) Asegurar que la descripción y perfil del puesto son indistintos del sexo de la persona.
- b) Asegurar que las funciones y actividades que desempeña el personal corresponden con la descripción de puesto para la que fueron contratados/as o están ejerciendo.



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 20 de 36

- c) Apoyar y alentar a través de Coordinación Administrativa la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas.
- d) Evaluar y determinar claramente los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad estrictamente requeridos por el puesto. No se determinará disponibilidad para viajar en ninguno de los puestos, ya que por las funciones específicas del Congreso, ningún puesto requiere la disponibilidad de viajar.

Con el objeto de lograr los objetivos de enfoque de género y estimular la innovación, se fomenta el involucramiento del personal a través de:

- 1) Identificación de las necesidades de competencia definidas en los perfiles de puestos en el Manual de Organización.
- 2) Selección de personal, con base en los perfiles de puesto y capacitación continua.
- 3) Definición de autoridades y responsabilidades, a través de la descripción de las funciones de puesto.

4.3.1.4 Contrato laboral

Las autoridades responsables en el Congreso del Estado promoverán que las contrataciones de recursos humanos se distingan por:

- a) Asegurar que el lenguaje utilizado en los contratos del Congreso es inclusivo al género. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los trabajadores de la empresa/ el personal de la empresa etc.
- b) Asegurar que los puestos indicados en los contratos se encuentran contenidos en el Manual de Organización definido por el Congreso.
- c) Asegurar que las personas que colaboran con el Congreso bajo contratos temporales, honorarios, medios tiempos son igualmente beneficiadas por las acciones afirmativas o a favor del personal implantadas.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 21 de 36	

4.3.2 Capacitación

El Congreso del Estado se compromete a promover la participación y acceso del personal a los cursos programados de capacitación.

4.3.2.1 Detección de necesidades de capacitación

El Congreso del Estado, promueve en el ámbito de su actuación y alcance, la identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y competencia de todo el personal.

La identificación de estas necesidades (inducción, entrenamiento y actualización) se realiza con base en un análisis presente y futuro de las necesidades del Congreso.

Las necesidades del Congreso del Estado (presentes y futuras), relacionadas a la capacitación, entrenamiento y competencia de su personal puede generarse por: Demandas futuras relativas a planes estratégicos organizacionales y objetivos, evaluación de la competencia del personal para desarrollar las actividades de sus respectivas áreas, legislaciones, normas, regulaciones y directrices que afectan al Congreso del Estado, sus actividades y sus recursos.

En función del sistema de equidad de género, una mayor parte del personal cuenta con capacitación en el Modelo de equidad de Género MEG:2003., y en su totalidad se la ha impartido la inducción y sensibilización en el tema. La capacitación del MEG:2003, se establece como una acción permanente y para el caso de personal de nuevo ingreso.

Todo el personal del Congreso del Estado estará sensibilizado en:

- a) La importancia de cumplir con la política y con los requerimientos del Sistema de Equidad, así como con los requerimientos y necesidades del personal.
- b) El impacto significativo actual o potencial de sus actividades con enfoque de género.
- c) Los beneficios del desarrollo y la mejora en el desempeño personal.
- d) Sus responsabilidades para lograr el cumplimiento con la política y con

 <p data-bbox="300 353 507 409">Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 22 de 36	

los requerimientos del Sistema de Equidad.

Para el incremento en la competencia del personal del Congreso del Estado, vía entrenamiento educación y aprendizaje, se considerarán conocimientos técnicos y habilidades requeridas para el correcto desempeño y desarrollo de las actividades de cada puesto, habilidades administrativas y utilización de herramientas, habilidades de comunicación y liderazgo requeridas y normatividad aplicable.

Se mantienen registros de las semblanzas curriculares de todo el personal adscrito al Congreso del Estado.

4.3.2.2 Programa de Capacitación

El Congreso del Estado, en el ámbito de su actuación y como fue señalado en el punto 4.3.2.1., está comprometido en contribuir dentro de su alcance, a que el personal se capacite por lo que promueve y es responsable de:

- a) Considerar la participación equitativa de las mujeres y los hombres dentro de los programas de capacitación.
- b) Promover que el programa de capacitación, de preferencia se realice en sus propias instalaciones y considerando que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares del personal del Congreso.
- c) De ser posible, establecer dentro del programa de capacitación, la realización de cursos específicos para hombres y mujeres a fin de prepararlos/las para los puestos y funciones no tradicionales para su sexo o donde se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as.
- d) Considerar dentro del programa de capacitación la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención sobre el hostigamiento sexual.
- e) Asegurar que los hombres y las mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 23 de 36

4.3.3 Desarrollo profesional

La Dirección General de Coordinación Administrativa, es el área responsable de programar, dirigir y ejecutar los programas de desarrollo profesional del personal, no obstante lo anterior, el Congreso del Estado apoya y alienta al personal para participar en los programas de desarrollo profesional.

4.3.3.1 Criterios de promoción

El Congreso del Estado, se compromete a estudiar, analizar y en su caso aprobar el Estatuto del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo, a fin de:

- a) Implantar e impulsar el servicio civil de carrera profesional por medio del cual se lleve a cabo la promoción del personal dentro del Congreso. Y en el cual se establezcan criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones del personal.
- b) Procurar con criterios claros y precisos, la conservación del empleo de las personas que ya trabajan en el Congreso y asegurar que la gente capacitada pueda hacer carrera dentro de la misma, para lo cual se recurrirá primero al reclutamiento interno y después al externo en los términos de la Legislación aplicable.
- c) Establecer criterios de promoción, haciéndolos del conocimiento de todo el personal.

4.3.3.2 Evaluación del desempeño

El Congreso del Estado realizará las evaluaciones del desempeño según se determine administrativamente y conforme a la normatividad aplicable del servicio profesional de carrera.

4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones

El Congreso del Estado, se compromete a estudiar, analizar y en su caso aprobar el Estatuto del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo, a fin de promover en el ámbito de su actuación y alcance, la igualdad de oportunidades, entendida como el derecho que tienen las personas que laboran en una organización de ser tratados

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 24 de 36

con justicia e igualdad sin importar su clase, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política. El desarrollo de prácticas no discriminatorias se constituye como un factor relevante que favorece dicha igualdad, contrarrestando la discriminación que pueden sufrir hombres y mujeres simplemente por distinciones o preferencias sobre el sexo de la persona, su estado civil o sus responsabilidades familiares por mencionar unos ejemplos. Estas distinciones, exclusiones y preferencias nulifican a las personas y crean desigualdad de oportunidades para el empleo y el trabajo; por lo que el Congreso del Estado, con la adopción del Modelo MEG:2003, se compromete a implementar acciones paulatinas para erradicarlas.

4.3.4.1 Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

El Congreso del Estado, demuestra su compromiso para cumplir con los requerimientos del Modelo de Equidad de Género MEG:2003 así como la mejora continua, por lo que, en el ámbito de su actuación y alcance, tiene el compromiso de dar cumplimiento a los requerimiento del modelo, es por ello que se asegura de:

- a) Contar con un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres que quede establecido en su política de equidad de género.
- b) Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se tome en cuenta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, capacitación así como desarrollo profesional y que lo anterior aplicará para todas las personas sin distinciones de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.
- c) Asegurar que el personal conoce el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación del Congreso y los procedimientos o pasos para denunciar actos que consideren discriminatorios. MEG-CON-PUE-P07

4.3.4.2 Igualdad de oportunidades

El Congreso del Estado, comprometido con el enfoque de género en este rubro, promoverá en el correspondiente Estatuto del Servicio Civil de Carrera parlamentaria, en el ámbito de su actuación y alcance, los siguientes aspectos:



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 25 de 36

- a) Otorgar a sus empleados/as igualdad de oportunidades para acceder a una promoción de puesto sin importar si el/la empleado/a es soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, en unión libre con o sin hijos, o bien padre sólo o madre sola.
- b) Considerar la representación equitativa de hombres y mujeres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités del Congreso.
- c) Asegurar que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar al Congreso en conferencias, congresos y otras actividades profesionales.
- d) Asegurar que hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente.

El Congreso del Estado, como mecanismo de presentación de quejas ha implementado el procedimiento **MEG-CON-PUE-P07**, mediante el cual se establece la metodología y pasos a seguir para denunciar situaciones que se consideren discriminatorias y el Congreso pueda analizarlas, investigarlas, resolverlas e informará de su resultado.

4.3.4.3 Compensaciones y deducciones

Las compensaciones y deducciones respecto de las retribuciones y salarios para el personal, están conforme a la Legislación estatal, por lo que, en la medida de las posibilidades, se procurará:

- a) Asegurar que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones y responsabilidades pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios establecidos por el Congreso para todos los puestos.
- b) Aplicar las políticas y prácticas de sueldos y salarios para todos los puestos y contratos del Congreso.
- c) Asegurar que existe dentro de las políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones un método definido para calcular las deducciones o las bonificaciones.

 <p data-bbox="300 353 507 409">Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 26 de 36	

4.3.5 Vida familiar y laboral

El Congreso del Estado, promueve en el ámbito de su actuación y alcance, de ser posible, el apoyo al personal para conciliar la práctica de sus carreras profesionales con la de sus responsabilidades familiares, mediante acciones que se implementarán a través del Comité de Equidad de Género y tomando en consideración el Diagnóstico del Congreso del Estado y promoverá que el personal cuente con los medios para externar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar; la formalización de los acuerdos de horarios flexibles o permisos; un compromiso de paternidad. Documentar las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar.

4.3.5.1 Compatibilidad entre el trabajo y el hogar en el hombre y la mujer

El Congreso del Estado, promoverá en el ámbito de su actuación y alcance, de ser posible, el apoyo al personal para tener compatibilidad entre el trabajo y el hogar, para lo cual deberá de tener en cuenta la legislación que rija la materia con el fin de no infringirla así como la normatividad que rige al personal de base manejado a través de Sindicatos. Sin embargo promoverá dentro de su alcance y competencia:

- a) Establecer un medio para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar. Contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los empleados dentro de los límites razonables. A través del Diagnóstico y su metodología.
- b) Proporcionar algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos.
- c) La realización de un análisis costo- beneficio de contar con una guardería dentro del Congreso.
- d) Tener acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- e) Contar con un compromiso de maternidad y paternidad para el nacimiento, atención de los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 27 de 36	

- f) Asegurar que después de haber hecho uso de sus permisos por maternidad o paternidad no sean despedidas/os injustificadamente.
- g) Establecer acciones o medidas para asegurar que los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares que utilizan tiempos establecidos de maternidad y paternidad no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso al hacer uso de estos beneficios.

4.3.6 Ambiente y salud en el trabajo

El Congreso del Estado, promueve las buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde hombres y mujeres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la institución, con ello satisfacer sus necesidades personales, generando un mayor compromiso y lealtad por parte de los y las empleados/as. El cuidado de la salud del personal resulta también una tarea prioritaria donde se busca mejorar las condiciones de salud e higiene que afectan directamente al personal.

4.3.6.1 Ambiente laboral

El Congreso del Estado, con el objeto de propiciar un ambiente laboral sano, armonioso y de respeto entre su personal, que cumpla con la política y objetivos de equidad, considera:

- a) Realizar eventos de integración del personal.
- b) Promover un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable entre el personal.
- c) Asegurar que el personal directivo, gerencial y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.

El Congreso del Estado, para promover un ambiente laboral sano y de respeto entre su personal y tomando en consideración la aplicación de Cuestionarios de Clima Laboral, definirá las acciones para optimizar el ambiente laboral, mismas que serán

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 28 de 36

realizadas por la Coordinadora de Equidad.

4.3.6.2 Salud en el Trabajo

El Congreso del Estado, define e implementa acciones necesarias para que los factores humanos, físicos y ambientales necesarios logren el cumplimiento con los requerimientos del Modelo de Equidad de Género.

Al efecto, se identifican las consideraciones de éstos factores durante las etapas de planeación. Esto incluye:

- a) Promover el uso de equipo de seguridad a través de la capacitación al personal.
- b) Tener consideraciones en cuanto al lugar de trabajo y el horario para las mujeres durante el estado de gestación o de lactancia sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.
- c) Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y la salud en el trabajo.
- d) Asegurar que todo el personal cuente con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y que existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo.
- e) Contar con los servicios médicos dentro o fuera de el Congreso como medio de atención a los/las trabajadores/as.
- f) Tener accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el personal, los servicios de agua potable y sanitarios limpios.
- g) Otorgar información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas del sexo femenino y masculino.
- h) Estimulación de la Cordialidad, respeto y ayuda entre los integrantes del Congreso del Estado.

4.3.7 Hostigamiento sexual

El Congreso del Estado, considera que los costos sociales y personales de esta



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 29 de 36

situación son altos, no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo así como en la imagen del Congreso. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede ver seriamente afectada su dignidad a través de la pérdida de su trabajo o inclusive las oportunidades laborales del futuro; éstas son sólo algunas de las implicaciones negativas causadas por este serio problema que perpetúa la segregación ocupacional.

El Congreso del Estado, ha definido como que las siguientes conductas constituyen un hostigamiento sexual y por ende no deben de existir dentro del mismo:

Conductas leves

1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- 3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
- 4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

Conductas Moderadas

- 5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- 6) Llamadas telefónicas, e-mails o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- 7) Ha sido objeto de amenazas laborales, si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- 8) Como consecuencia de rechazar una proposición sexual ha sido usted objeto de castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias.

Conductas Graves

- 9) Contacto físico no deseado
- 10) Presión para tener relaciones sexuales.
- 11) Intento de violación.
- 12) Violación.

4.3.7.1 Compromiso en contra del hostigamiento sexual

El Congreso del Estado, demuestra su compromiso para cumplir con los requerimientos del Modelo de Equidad de Género MEG:2003 así como, la mejora continua de los mismos a través de realizar acciones o en contra del hostigamiento sexual.

 <p data-bbox="300 353 507 409">Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	<h1 data-bbox="619 174 1369 342">HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA</h1>		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 30 de 36	

Para el efecto, el Congreso del Estado, define e implementa actividades para fomentar que el personal se desarrolle bajo valores de respeto, tolerancia, entendimiento y colaboración que asegure un ambiente sano y armonioso. Esto incluye:

- a) Capacitación de sensibilización y manejo de valores.
- b) Que se implemente a corto plazo, un procedimiento específico y concreto vigilante de garantías individuales de los posibles involucrados, para el procedimiento de conductas inapropiadas.
- c) Estimulación de la cordialidad, respeto y ayuda entre los integrantes del Congreso del Estado.

4.3.7.2 Medidas de prevención

El Congreso del Estado, define y promueve acciones dirigidas a fomentar un ambiente de respeto entre el personal, con lo que se prevenga la presencia de conductas inapropiadas, para ello, considera:

- a) Dar a conocer información sobre el tema y sobre lo que constituye un comportamiento inaceptable e impartir la capacitación al personal y la gerencia sobre el tema.
- b) Difundir al personal la necesidad de abstenerse de realizar bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.
- c) Asegurar que existen los métodos para la toma de acciones en caso de que se presenten situaciones de hostigamiento sexual y que existe un seguimiento y un tiempo limite estipulado para dar alguna resolución de los casos de manera interna cuando no requieren un juicio penal. **MEG-CONG-PUE-P07**
- d) Asegurar que toda la información que concierne a los casos de acoso sexual sea manejada de manera que se proteja la privacidad, imparcialidad y la confidencialidad de todas las partes

Como mecanismo de prevención se ha impartido capacitación a todo el personal, en donde se difundió conceptos y valores a manejar en las relaciones personales dentro

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 31 de 36

del Congreso del Estado.

4.3.8. Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

El Congreso del Estado, define y desarrolla acciones encaminadas a que el personal cuente con el conocimiento y en equidad de género, por lo que, considera para el desarrollo de sensibilización:

- a) Buscar, identificar y eliminar obstáculos, mitos y estereotipos que pueden obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.
- c) Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos.
- d) Dar a conocer entre el personal, los avances de los objetivos y acciones tanto afirmativas como a favor del personal que se han desarrollado.
- e) Impartir talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género.

 <p data-bbox="300 353 507 407">Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	<h1 data-bbox="619 174 1364 338">HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA</h1>		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 32 de 36	

4.4 EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA

El Congreso, como herramienta básicas del un sistema de gestión, cuenta procedimientos documentados, mediante los que se evaluará el Sistema de Gestión en equidad de género, para sugerir acciones cuando se detecten áreas de oportunidad de mejora. **MEG-CON-PUE-P06** Evaluación, Seguimiento y Mejora.

El Congreso del Estado, la Comisión y la Coordinación de Equidad de Género, son responsables de revisar el Sistema de Equidad en intervalos de seis meses aproximadamente, para asegurar la adaptabilidad continua, adecuación y efectividad.

Esta revisión incluye la necesidad de cambios en el Sistema, incluyendo la política, objetivos de equidad, acciones afirmativas y/o a favor del personal. Que se realizará a través de la revisión directiva estipulada en el procedimiento **MEG-CON-PUE-P05** Revisiones por el Comité.

Los resultados, conclusiones y compromisos son utilizados como datos de entrada para la siguiente revisión directiva con la finalidad de facilitar el monitoreo, el progreso, avance y mejoramiento del Sistema.

En dichas revisiones se evalúa la efectividad del sistema así como la mejora del mismo.

4.4.1. Evaluación del sistema de gestión de equidad de género

El Congreso, como se definió en el punto anterior cuenta con diversos procedimiento documentados en el sistema, mediante el cual se evalúa el sistema de gestión de equidad.

- a) Por lo cual define el procedimiento **MEG-CON-PUE-P03** “Auditorías Internas” que indica el método de evaluación del sistema de equidad de género de la organización.
- b) Evaluar por lo menos una vez al año el sistema de gestión para verificar que su desarrollo de conformidad con los requisitos de este documento, así como para evaluar su implantación y mantenimiento eficaz.
- c) Conformar un equipo de evaluación con los/las integrantes del comité de equidad de género y asegurar que el personal de evaluación sea independiente de la actividad o área a ser evaluada.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 33 de 36	

- d) Asegurar que los resultados de las evaluaciones se registren y se difundan y que los/las responsables de las áreas evaluadas tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.
- e) Generar un informe con el resultado de las evaluaciones, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la dirección.

4.4.2 Seguimiento de acciones

El Congreso ha designado que es responsabilidad de la Coordinación de Equidad de Género:

- a) Dar seguimiento a los objetivos y acciones implantadas tanto afirmativas como a favor del personal para evaluar su eficacia.
- b) Asegurar que existe el seguimiento a aquellas acciones correctivas que se deriven de las áreas de oportunidad detectadas con los/las responsables involucrados/as.

El seguimiento se realizará de conformidad con los lineamientos señalados en el procedimiento **MEG-CON-PUE-P06** Evaluación, Seguimiento y Mejora

4.4.3 Indicadores de género

El Congreso, determino que con objeto de poder tomar decisiones en materia de género implementará una serie de indicadores que le auxilien en la toma de decisiones.

El Congreso maneja al menos los tres indicadores requeridos por el MEG:2003 que son:

Salario Promedio.
Segregación Ocupacional.
Hostigamiento sexual.

La metodología para el cálculo de dichos indicadores se encuentra contenida en el procedimiento **MEG-CON-PUE-P06** Evaluación, Seguimiento y Mejora adicionalmente el Congreso pretende:



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA

MEG-CON-PUE-M01

Rev 0

Página 34 de 36

- a) Obtener información y datos segregados por sexo, para poder analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización, incluyendo diversos indicadores que muestren entre otros aspectos: El porcentaje de hombres y de mujeres con relación al total del personal; porcentaje de hombres y mujeres por cada uno de los niveles y puestos de la organización. Índice de segregación ocupacional, Análisis y cuantificación de la salida del personal de la organización por diversas situaciones; control de quejas de conductas inapropiadas que incluyan su seguimiento y atención.
- b) Establecer indicadores de Equidad de Género dentro de la organización, con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones tanto afirmativas como a favor del personal.

4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora

El Congreso, para mejora continua del sistema de gestión incluye la utilización y revisión o validación de la política de equidad de género, objetivos, acciones e indicadores del desempeño de los procesos del Sistema (reclutamiento y selección, capacitación, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, equilibrio de vida familiar y laboral, ambiente y salud en el trabajo, hostigamiento sexual y sensibilización), resultados de las auditorías, áreas de oportunidad encontradas, así como de las revisiones por la dirección de conformidad con los lineamientos señalados en el procedimiento MEG-CON-PUE-P06 Evaluación, Seguimiento y Mejora.

El Congreso, busca continuamente las mejoras de sus procesos. Las mejoras potenciales van desde actividades continuas hasta proyectos de mejora a largo plazo. En la planeación como un proceso de soporte, se describen los mecanismos para la mejora continua.

4.4.4.1 Revisión por la dirección

Generalidades

El Congreso del Estado, la Coordinación de Equidad de Género son responsables de revisar el Sistema de Equidad en intervalos de tres meses aproximadamente, para asegurar la adaptabilidad continua, adecuación y efectividad.

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 35 de 36

Esta revisión incluye la necesidad de cambios en el Sistema, incluyendo la política, el objetivo de equidad y las acciones tanto afirmativas como a favor del personal. Las revisiones se realizarán de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Revisiones por la Dirección MEG-CON-PUE-P05.

Áreas de Oportunidad

Acción Correctiva

Cuando se detecten áreas de oportunidad en el sistema de gestión de equidad de Género, el Congreso, se planea y establece un proceso para el análisis de las mismas denominado acción correctiva, según el Procedimiento de Acción Correctiva y Preventiva MEG-CON-PUE-P04, en éste se identifican las fuentes de información.

Algunas fuentes de información incluyen:

- Quejas de usuarios
- Reportes de áreas de oportunidad
- Salidas de las Revisión directiva
- Reportes de Evaluaciones Internas
- Salidas de análisis de datos

El proceso de acción correctiva incluye:

- Identificación del área de oportunidad
- Determinar las causas del área de oportunidad
- Determinar e implementar la acción correctiva necesaria para asegurar que área de oportunidad no sea recurrente.
- Registrar los resultados de las acciones tomadas

Se evalúa la eficiencia y efectividad de las acciones correctivas tomadas, y dichas acciones son monitoreadas para asegurar el cumplimiento con las metas deseadas.

El estado que guardan las acciones correctivas se incluyen en el proceso de revisión directiva.

Acción preventiva

En el Congreso, se utilizan diversas metodologías para identificar las causas de área de oportunidad potenciales. MEG-CON-PUE-P04

 <p>Comité de Equidad y Género del H. Congreso del Estado de Puebla</p>	HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA LVI LEGISLATURA		
	MEG-CON-PUE-M01	Rev 0	Página 36 de 36

En el Congreso del Estado, se identifican las causas de información pertinentes para planear y dar prioridad a las acciones preventivas.

Algunas de estas fuentes son:

- Necesidades y expectativas de usuarios
- Salidas de revisión directiva
- Salidas de análisis de datos
- Mediciones de proceso

Las acciones preventivas se consideran como una entrada para el proceso de revisión directiva especialmente aquellas que tengan un alto impacto o que tengan un impacto potencial significativo en la satisfacción del usuario.

El proceso de acción preventiva incluye:

- Identificación de no conformidades potenciales y sus causas
- Determinar y asegurar la implementación de acciones preventivas necesarias
- Registrar resultados de acciones tomadas