



**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*

# **Manual para la Instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva** en la Administración Pública del Estado de Puebla

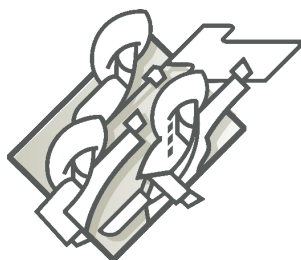


Secretaría de  
Igualdad Sustantiva



Estrategia para lograr la  
Igualdad Sustantiva en la  
Administración Pública Estatal  
Gobierno de Puebla





# **Manual para la Instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva**

en la Administración Pública del  
Estado de Puebla

**Secretaría de Igualdad Sustantiva**

**Puebla, Pue. 2021**

# Contenido

Antecedentes .....	7
Marco Normativo.....	10
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	14
Atribuciones.....	16
Lineamientos .....	18
Consideraciones para instalar la Unidad de Igualdad Sustantiva .....	22
Estructura Orgánica .....	24
Funciones de la Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva.....	25
Funciones del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva .....	26
Funciones del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva .....	27
Funciones del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación .....	27
Funciones del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento .....	27
Ruta de instalación de la Unidad de Igualdad Sustantiva.....	32
Glosario.....	34
Bibliografía .....	41
Anexos.....	45

# Antecedentes

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales tales como la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), entre otros.

Así también, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada en 1979, tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo con la CEDAW, los Estados Parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. En este sentido, si bien es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propicio para lograrlo en los hechos, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Es decir, la igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y prohíbe cualquier tipo de discriminación; asimismo, en el artículo 4º señala que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

De igual manera, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, en el artículo 7º, establece que en el Estado de Puebla todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales y en la Constitución Local sobre derechos humanos de los que los Estados Unidos Mexicanos sea parte, así como de las garantías para su protección; asimismo en el artículo 11º establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación.

En ese sentido, en atención a lo dispuesto en los organismos internacionales de derechos humanos, así como el ordenamiento normativo federal y estatal, con fundamento en los artículos 31, fracción XVII y 48 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, el Gobierno del Estado incluyó a la Secretaría de Igualdad Sustantiva (SIS) como dependencia de la Administración

Pública Estatal, con el objetivo de institucionalizar diversas acciones para propiciar el alcance de la igualdad sustantiva y disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, dependencia que además es el actual mecanismo de adelanto para las mujeres.

Dentro de las facultades conferidas a la Secretaría de Igualdad Sustantiva a través del artículo 48 de Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, y las disposiciones establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, entre otras, se encuentra establecer diversas acciones para que las Dependencias de la Administración Pública Estatal contribuyan al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la perspectiva de género y el enfoque de Derechos Humanos.

También, el artículo 30 fracción XX de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, otorga diversas facultades a las Secretarías, entre ellas "Crear Unidades de Igualdad Sustantiva en la estructura administrativa de cada dependencia y entidad, a efecto de instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas municipales, estatales, federales y mecanismos de cooperación internacional, en materia de Igualdad Sustantiva con un enfoque de derechos humanos y transversalidad con perspectiva de género".

Asimismo, el Gobierno del Estado emitió el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva, de fecha 2 de marzo de 2020, el cual en el artículo 1, fracción XIII señala "Realizar las acciones y gestiones necesarias para crear la Unidades de Igualdad Sustantiva en la estructura administrativa de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, con el objetivo de instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas municipales, estatales, federales y mecanismos de cooperación internacional, en materia de Igualdad Sustantiva con un enfoque de derechos humanos y transversalidad de la perspectiva de género (...-)".

En ese tenor, la Secretaría de Igualdad Sustantiva se convierte en la principal promotora y compañía para instalar dichas Unidades como las encargadas de lograr que la transversalidad de género se incorpore de forma permanente en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, al mismo tiempo será responsable de la promoción e instauración de la cultura organizacional con enfoque de género, de derechos humanos y libre de discriminación. Es decir, será la Unidad Administrativa al interior de todas las Dependencias y Entidades, que llevará la batuta para lograr cambios de fondo al interior para contribuir al logro de la construcción de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.



La instauración de dichas Unidades de Igualdad Sustantiva consolida el compromiso del Gobierno del Estado por lograr, de forma directa y medible, acciones reales a favor de la igualdad sustantiva. De este modo, nos sumamos todas y todos a una máxima de la 4T: No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera.

Estas Unidades proponen, coordinan y formulan los cambios al interior y en el quehacer de la Administración Pública Estatal. Son un paso mínimo para favorecer el alcance de la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres.

# Marco Normativo

## Normatividad Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención para la Eliminación de Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer 1995.
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará"
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer para México 2018.

## Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2020-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## Normatividad Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2021.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva.

# Objetivo General

Coadyuvar con la política de igualdad sustantiva y no discriminación de la entidad, desarrollando y conduciendo las acciones que incorporen la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, a fin de reducir las brechas de desigualdad entre funcionarias y funcionarios públicos.

# Objetivo Específicos

- Planificar, verificar y dar seguimiento a la transversalidad de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas públicas.
- Verificar que el presupuesto de la institución se elabore con perspectiva de género.
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear y evaluar las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad.
- Organizar y coordinar la sensibilización, capacitación, formación y certificación del personal en materia de género, derechos humanos e igualdad sustantiva.
- Asegurar que la prestación de atención y servicios, así como los programas dirigidos a la población, se lleven a cabo con perspectiva de género y no discriminación.
- Proponer cambios a la normatividad interna y a las estructuras organizacionales que aseguren la incorporación de la perspectiva de género.
- Desarrollar procesos y mecanismos para promover la igualdad sustantiva en la institución.
- Elaborar e instrumentar el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva.
- Propiciar la conformación de grupos de trabajo dentro de la dependencia o entidad para dar seguimiento y evaluar la instrumentación interna del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva.
- Fungir como enlace oficial único de la institución ante la Comisión de Cultura Institucional del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
- Impulsar y consolidar la producción, elaboración y sistematización de información con perspectiva de género desde el quehacer de la dependencia.
- Generar estadísticas desagregadas por sexo, que den cuenta de los avances en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.
- Elaborar los informes parciales o finales que deberán dar cuenta de los avances de la Dependencia o Entidad y que deberán ser presentados ante el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

# Atribuciones



Las personas que integran las Unidades de Igualdad Sustantiva para el cumplimiento y alcance de sus objetivos tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Asegurar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia.
- II. Incidir en acciones legislativas que impulse la Dependencia o Entidad para garantizar el acceso igualitario de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos.
- III. Impulsar la institucionalización de la transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional.
- IV. Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de la institución y de los sectores vinculados a ella.
- V. Impulsar que el presupuesto de la institución tenga perspectiva de género, y coadyuvar en la revisión del presupuesto institucional para que cada área comprometa acciones afirmativas y sustantivas.
- VI. Establecer acuerdos con las unidades responsables de la institución para ejecutar las políticas y acciones y programas de su competencia establecidos en el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- VII. Ser órgano de consulta y asesoría de la institución relativas a la transversalidad de género.
- VIII. Coordinar la formación, capacitación y certificación del personal en materia de género, derechos humanos e igualdad sustantiva.
- IX. Coordinar políticas institucionales para favorecer una cultura institucional igualitaria, libre de discriminación, con uso de lenguaje incluyente y acciones afirmativas en beneficio de las mujeres.
- X. Instaurar y dar seguimiento al Comité Institucional que regule la prevención y atención en materia de hostigamiento y acoso laboral.
- XI. Establecer acciones de colaboración con las otras UNIS de la Administración Pública Estatal para impulsar la Igualdad Sustantiva en la entidad, de manera particular a través del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- XII. Participar en los Comités internos de la institución, en el ámbito de sus competencias.
- XIII. Difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad sustantiva.
- XIV. Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración del programa sectorial o especial de la Dependencia.
- XV. Coordinar la elaboración del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva e implementar el referido Plan.
- XVI. Favorecer la desagregación de datos por sexo en los registros de la Dependencia.
- XVII. Planificar y promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de competencia y atribuciones de la institución; y
- XVIII. Elaborar y difundir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la Dependencia o Entidad en cumplimiento del Programa Estatal entre Mujeres y Hombres.

# Lineamientos

Conforme a lo establecido en el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva, de fecha 2 de marzo de 2020, deberán atender los siguientes:

- I. Incorporar la perspectiva de género en los programas, planes y acciones gubernamentales de las Dependencias y Entidades, en sus fases de planificación, ejecución y evaluación; así como en la presupuestación y asignación de recursos destinados al cumplimiento de la política estatal;
- II. Diseñar acciones afirmativas e instrumentos de la política estatal en materia de Igualdad Sustantiva y garantizar su aplicación;
- III. Generar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en cada Dependencia y Entidad para impulsar una cultura institucional en el marco de los derechos humanos y la igualdad de género;
- IV. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, tendiente a la Igualdad Sustantiva en cualquier acto administrativo, procedimiento, publicidad, avisos, circulares, oficios y cualquier documento que emitan;
- V. Promover una cultura bajo el principio de la dignidad humana, así como el respeto a la diversidad entre las personas servidoras públicas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;
- VI. Garantizar una postura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro de los centros de trabajo del sector público;
- VII. Promover la distribución equitativa de cuidados familiares y trabajo doméstico entre los seres humanos;
- VIII. Fomentar la paridad de género orientada a una representación equilibrada de hombres y mujeres en posiciones de poder y de toma de decisiones dentro de la Administración Pública Estatal;
- IX. Difundir y favorecer el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación y violencia;
- X. Dar cumplimiento a los instrumentos normativos vigentes en materia de Igualdad Sustantiva, así como en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, según sus ámbitos de competencia;
- XI. Celebrar acuerdos de coordinación interinstitucional en el interior de la administración pública estatal, que contribuyan a alcanzar la Igualdad Sustantiva;
- XII. Constituir en cada centro de trabajo un Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género y toda forma de discriminación, en coordinación con la Unidad de Igualdad Sustantiva, en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

- XIII. Instrumentar, coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de los programas municipales, estatales, federales y mecanismos de cooperación internacional, en materia de Igualdad Sustantiva con un enfoque de derechos humanos y transversalidad de la perspectiva de género;
- XIV. Impulsar la certificación de las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y en la Norma Oficial Mexicana NOM- 035-STPS-2018 "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención".



# **Consideraciones para instalar las Unidades de Igualdad Sustantiva**

Para el cabal cumplimiento de las atribuciones y funciones, las Unidades de Igualdad Sustantiva deberán aprovechar la infraestructura, recursos materiales y financieros con los que ya cuentan.

Derivado de la situación presupuestal, los nombramientos de las personas integrantes de las Unidades de Igualdad Sustantiva, serán "honorarios", por lo que además de las funciones realizadas dentro de la Dependencia o Entidad, se realizarán, de acuerdo a cada departamento, las necesarias para lograr la transversalización de la Perspectiva de Género.

Se sugiere que exista equilibrio en la composición de las personas integrantes de las Unidades, procurando que en el conjunto, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. También, se recomienda no considerar para la integración de dichas Unidades a las personas que tengan alguna denuncia o queja ante el Comité de Ética (o su similar), y cuya resolución haya resultado en contra.

La persona titular de la UnIS será enlace con la Secretaría de Igualdad Sustantiva responsable de coordinar acciones de vinculación interinstitucional, por lo que debe tener cargo de Dirección de Área o su equivalente, con facultades para tomar decisiones a efecto de facilitar la comunicación con la persona titular de la Dependencia o Entidad.

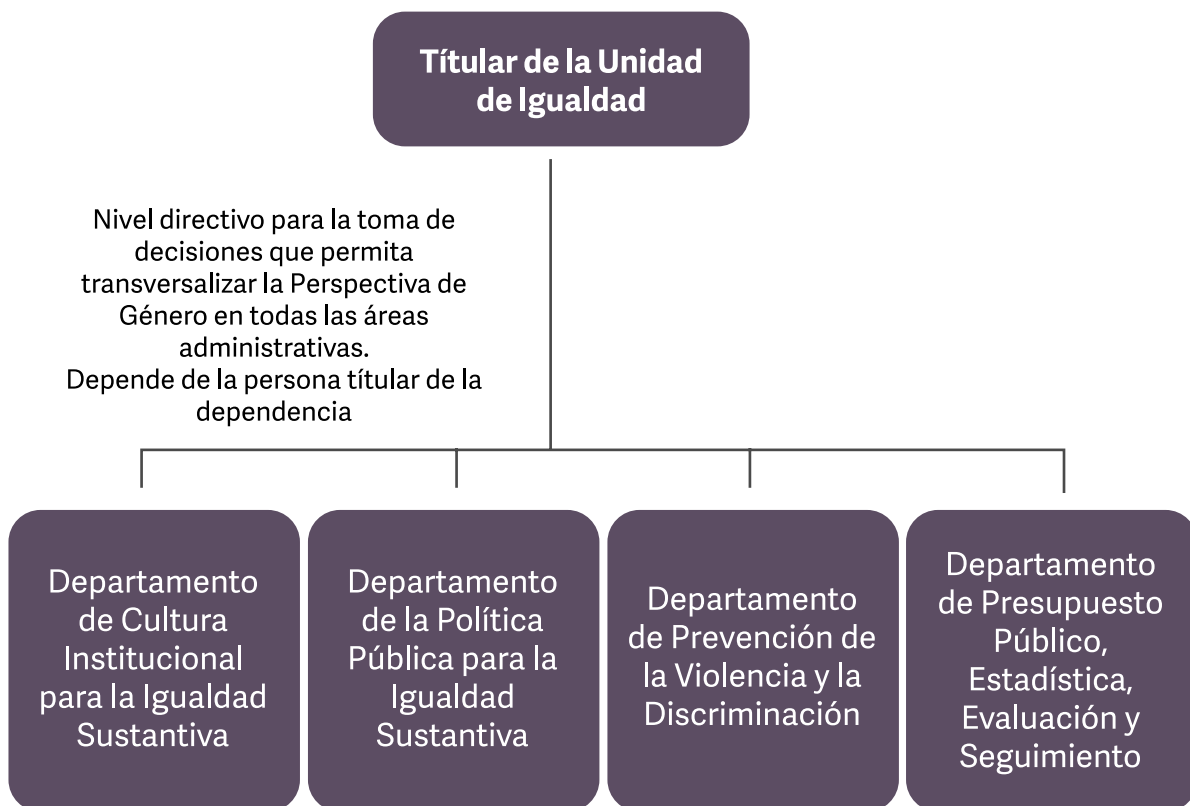
Asimismo, deberá asegurar su participación en las acciones coordinadas con áreas clave, como son comunicación y difusión, presupuestación, planeación, programación recursos humanos, así como áreas sustantivas y operativas.

Aunado a lo anterior, es imprescindible que el personal que conforme las Unidades de Igualdad Sustantiva esté capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, así también cuente con capacidades técnicas y administrativas para la ejecución de sus funciones.

## Estructura Orgánica

Las Unidades de Igualdad Sustantiva, a fin de garantizar el cumplimiento de sus atribuciones deberán integrarse por una persona Titular de la Unidad y cuatro personas a cargo de los diversos Departamentos, de acuerdo a la siguiente estructura:

- Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva.
- Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva.
- Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva.
- Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación.
- Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento.





## **Funciones de la Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva**

Las personas Titulares de las Unidades de Igualdad Sustantiva, tendrán las siguientes funciones:

- I. Sensibilizar a todo el personal de nivel jerárquico superior acerca de los compromisos asumidos por el Gobierno del Estado de Puebla en materia de igualdad sustantiva y transversalización de la perspectiva de género.
- II. Coordinar la elaboración del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, así como las actualizaciones correspondientes durante la gestión.
- III. Coordinar junto con la Secretaría de Igualdad Sustantiva para el ejercicio de sus atribuciones, reuniones de trabajo.
- IV. Integrar un Plan Anual de Trabajo para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, con entrega de reportes trimestrales sobre el avance.
- V. Promover la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración del Plan Institucional.
- VI. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto de la entidad o dependencia.
- VII. Establecer acuerdos con las diferentes áreas de su Dependencia o Entidad para ejecutar acciones en el ámbito de sus competencias establecidas en el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- VIII. Dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, así como con los mecanismos estatales, federales que abonen a las políticas de Igualdad Sustantiva de la Dependencia o Entidad.
- IX. Proponer acciones afirmativas que presente la Dependencia o Entidad para garantizar el acceso igualitario y no discriminatorio de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos.
- X. Actuar como órgano de consulta y asesoría de la Dependencia o Entidad en materia de igualdad sustantiva.
- XI. Participar, en el ámbito de su competencia, en los comités internos de la Dependencia o Entidad.
- XII. Promover, difundir y publicar información en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos de las mujeres y no discriminación.
- XIII. Conducir la certificación de cada centro de trabajo en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 (en Igualdad Laboral y No Discriminación) y la Norma Oficial Mexicana NOM- 035- STPS-2018, (Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención) y otras, y
- XIV. Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de objetivos, estrategias y políticas ejecutadas ante el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## **Funciones del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva**

El Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva, tendrá las siguientes funciones:

- I. Generar estrategias de colaboración para fortalecer el trabajo institucional con unidades administrativas y organismos del área en materia de transversalización de la Perspectiva de Género.
- II. Ejecutar líneas de acción en materia de cultura Institucional, armonizadas al Programa Institucional de Igualdad Sustantiva de la dependencia.
- III. Promover acciones que abonen a una adecuada corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal al interior de la Dependencia o Entidad, así como a la reducción de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y a un entorno laboral favorable.
- IV. Reunir la información de avances y resultados del Plan Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y generar una carpeta de evidencias.
- V. Operar las capacitaciones con perspectiva de género al interior de la Dependencia o Entidad.
- VI. Adoptar medidas para la correcta aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 (en Igualdad Laboral y No Discriminación) y la Norma Oficial Mexicana NOM- 035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención y otras.
- VII. Generar el informe trimestral de los alcances y resultados del Departamento.
- VIII. Dar seguimiento a las actividades en materia de género que se desarrollen en la Dependencia o Entidad.
- IX. Generar de forma anual, cronograma de difusión, en el que se incluyan conmemoraciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad, inclusión y no discriminación, de las acciones realizadas e implementadas por la Unidad, así como de los integrantes de la misma. (Anexo 1)
- X. Elaborar campañas sobre derechos de las personas adultas mayores, personas afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, personas con discapacidad, personas que viven con VIH, diversidad sexual y trabajadoras del hogar y las violaciones de derechos humanos que se cometen en su contra, con el fin de generar conciencia.
- XI. Realizar sesiones de capacitación, periódicas y sostenidas, sobre orientación sexual, identidad de género y expresión de género, diversidad sexual, de los desafíos a los que se enfrentan, así como no discriminación.
- XII. Realizar sesiones de capacitación, periódicas y sostenidas, sobre no discriminación de personas adultas mayores, personas afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, personas con discapacidad, personas que viven con VIH, diversidad sexual y trabajadoras del hogar
- XIII. Fomentar el uso de lenguaje incluyente y comunicación no sexista (Difusión de la Guía del uso de lenguaje incluyente e imágenes no sexistas y/o estereotipadas.)

## **Funciones del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva**

El Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva tendrá las siguientes funciones:

- I. Proponer estrategias de transversalización de la Perspectiva de Género en el ciclo de las políticas públicas de la Dependencia o Entidad.
- II. Analizar los instrumentos de programación y planeación de la Dependencia bajo la Perspectiva de Género de la Dependencia o Entidad.
- III. Revisar las estructuras y los procedimientos institucionales para planear y ejecutar proyectos con Perspectiva de Género.
- IV. Analizar mecanismos para la construcción de Políticas Públicas con Perspectiva de Género intra e interinstitucional.
- V. Apoyar en las acciones señaladas por mecanismos estatales, federales e internacionales que abonen a las políticas de Igualdad Sustantiva de la Dependencia o Entidad.
- VI. Plantear indicadores que permitan dar seguimiento al avance en materia de igualdad de género en las políticas de la Dependencia o Entidad.
- VII. Generar los informes trimestrales de los alcances y resultados del Departamento.
- VIII. Dar seguimiento a convenios y acuerdos para la incorporación de la Perspectiva de Género en los diversos planes, programas y proyectos del sector coordinado.
- IX. Reunir la información de avances y resultados del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva:
  - Recopilación, estructura, procesamiento y reporte trimestral de información desagregada por sexo de dichos diagnósticos.
- X. Revisar la normatividad institucional en busca de oportunidades para implementar procesos que permitan la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas administrativas con el fin de eliminar brechas de desigualdad existentes y/o prácticas discriminatorias.

## **Funciones del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación**

El Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación tendrá las siguientes funciones:

- I. Formar parte del Comité para la Igualdad, No Discriminación, Prevención y Atención a Casos de Violencia en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y del Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, mismo que se alineará al Comité de Ética de cada Dependencia o Entidad.

- II. Promover una cultura laboral para la igualdad y la no discriminación, de no violencia y respeto a la igualdad de género.
- III. Establecer mecanismos de prevención y atención de la violencia de género, violencia laboral y cualquier forma de discriminación, incluyendo la denuncia, atención, canalización y seguimiento ante las instancias internas y/o externas correspondientes.
- IV. Desarrollar campañas internas de sensibilización y concientización respecto de las distintas formas de violencia de género, violencia y discriminación laboral.
- V. Establecer coordinación interinstitucional que fomente la capacitación de las y los integrantes del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género y toda forma de discriminación, en temas de igualdad de género, no discriminación, medidas de prevención de las violencias, procedimiento de denuncia y canalización.
- VI. Generar los informes de los alcances y resultados del Departamento.
- VII. Fomentar el respeto e impulsar acciones que permitan garantizar los derechos de los grupos en situación de discriminación: adultos mayores, personas afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, personas con discapacidad, personas que viven con VIH, diversidad sexual y trabajadoras del hogar.
- VIII. Diseñar e implementar proyectos que busquen cambios culturales con la finalidad de garantizar el respeto y la aceptación a las personas cuya orientación sexual, la identidad de género, real o percibida, o cuyas características sexuales difieren de los patrones mayormente aceptados por la sociedad.

### **Funciones del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento**

El Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- I. Diseñar e integrar un sistema de información estadística y evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos que den cuenta de los avances y retos en materia de igualdad sustantiva en su sector.
- II. Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la ejecución del Plan Institucional de Igualdad.
- III. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en el presupuesto de su Dependencia o Entidad, así como el seguimiento y evaluación del ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como el correspondiente al ejercicio fiscal.
- IV. Proponer la generación de estadísticas con enfoque de género en los programas, proyectos y acciones de la Dependencia o Entidad.

- V. Trabajar conjuntamente con las áreas correspondientes para la formulación del proceso de programación y presupuestación con Perspectiva de Género del sector.
- VI. Contar con la información de la ejecución del gasto con enfoque de Igualdad Sustantiva, según el Capítulo IX Sección I de la Ley de Egresos del Estado de Puebla para el ejercicio fiscal 2021.
- VII. Atender los requerimientos de información en materia de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de las acciones, a través de indicadores y estadística desagregada por sexo.
- VIII. Generar informes trimestrales de los resultados obtenidos en la implementación de los Programas Presupuestarios con enfoque de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres.

### **Reglamento de Funcionamiento Interno de la UnIS.**

Con el fin de garantizar las buenas prácticas de la Unidad de Igualdad Sustantiva, y para regirse por estándares similares que favorezcan el bienestar común, deberán apegarse a lo estipulado en el Reglamento del Funcionamiento Interno de las UnIS.

Dicho reglamento será regulado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva.

### **Funcionamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva**

Como ya se ha mencionado las Unidades de Igualdad Sustantiva serán las responsables de transversalizar la perspectiva de género al interior de las Dependencias y Entidades, con la finalidad de generar políticas públicas dirigidas a promover la igualdad sustantiva.

Tomando en cuenta las atribuciones y lineamientos para el buen funcionamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva, se sugiere centrarse a los siguientes rubros dentro de cada institución:

- I. Implementación de un Plan Institucional que fomente la Cultura Institucional en materia de igualdad, no discriminación y prevención de las violencias.
- II. Transversalización de la perspectiva de género en todas las actividades que se realizan hacia el interior y el exterior de cada Dependencia o Entidad.
- III. Formación, capacitación y certificación de todo el personal, de acuerdo a sus funciones siempre bajo una perspectiva de género.
- IV. Difusión de la Política de Igualdad Sustantiva, con el fin de que sea del conocimiento de todo el personal.
- V. Coordinación interna e interinstitucional, con el fin de generar mecanismos que abonen al cumplimiento de la política de igualdad institucional, así como la difusión de la misma, con el fin de que sea del conocimiento de todo el personal.

- VI. Comunicación incluyente y no sexista hacia el interior y el exterior de cada Dependencia o Entidad.
- VII. Seguimiento y evaluación permanente a todas las acciones implementadas en materia de igualdad.
- VIII. Transparencia y rendición de cuentas de las acciones desempeñadas, así como de los recursos asignados para su ejecución.



# **Ruta de instalación de las Unidades de Igualdad Sustantiva**



No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Realizar una reunión de trabajo con las Titulares de las Dependencias para arrancar los trabajos.	Secretaría de Igualdad Sustantiva
2	Realizar un evento en el que se manifieste el compromiso de las Dependencias para crear la UnIS.	Secretaría de Igualdad Sustantiva y Dependencia o Entidad
3	Entregar los nombramientos a las integrantes de la UnIS.	Responsable de la UnIS de cada Dependencia o Entidad
4	Sensibilizar, capacitar y brindar una asesoría inicial para los integrantes de las UnIS.	Secretaría de Igualdad Sustantiva
5	Elaboración del Plan Institucional.	UnIS de cada Dependencia o Entidad
7	Implementar el Plan Institucional y recibir acompañamiento de la Secretaría de Igualdad Sustantiva.	Titular de la UnIS y la Secretaría de Igualdad Sustantiva

# Glosario

**Acciones Afirmativas.**

Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres.

**Acoso Laboral.**

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

**Acoso Sexual.**

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Centro de Trabajo.**

El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

**Cultura Institucional.**

Se refiere a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, por ello es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género, a fin de que se genere un entorno laboral sano, libre de violencia y sin discriminación de ningún tipo, con igualdad de oportunidades y derechos para todos y todas.

**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.

### **Discriminación.**

Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud 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 o cualquier otro motivo.

### **Entorno Organizacional Favorable.**

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

### **Estrategia.**

Es el conjunto de acciones perfectamente delimitadas que fungen como marco de actuación para alcanzar el objetivo establecido de manera previa.

### **Factores de Riesgo Psicosocial.**

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

### **Género.**

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

### **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.**

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

**Igualdad de Género.**

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familia.

**Igualdad Sustantiva.**

Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

**Inclusión.**

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

**Indicador.**

Son instrumentos de medición que sirven para la obtención de objetivos y metas planteadas en relación con los impactos, resultados y productos obtenidos.

**Indicadores de Género.**

Son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región.

**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 las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.

**Lenguaje No Sexista.**

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

### **Línea de Acción.**

Son proyectos, planes, programas y acciones que se realizarán a lo largo del periodo de gobierno, de acuerdo al objetivo y la estrategia definida en cada programa estratégico por eje.

### **Objetivo General.**

Es la descripción objetiva de la transformación constante y progresiva de las condiciones del entorno, que se pretende alcanzar a través de las acciones que se emprendan.

### **Perspectiva de 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.

### **Violencia contra las Mujeres.**

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

### **Violencia Institucional.**

Son los actos u omisiones de las y los funcionarios públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

### **Violencia Laboral y Docente.**

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.



# Bibliografía



Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última Reforma DOF 14-06-2018.

Ley General de Acceso de las Mujeres A una Vida Libre de Violencia. Última Reforma DOF 13-04-2018.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada DOF 21-06-2018.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla. Última Reforma OJP 06/dic/2019.

Manual para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Secretaría de Igualdad Sustantiva. Gobierno del Estado de Puebla, 2020.

Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

[https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques\\_transversales/Guia\\_programas\\_derivados\\_PND\\_2019\\_2024.pdf](https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf)

Guía para iniciar y fortalecer una instancia estatal de las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres, 2005.

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100843.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100843.pdf)

EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. [www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA\\_PLANES\\_IGUAL\\_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf)

Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programa. CEPAL, Naciones Unidas, julio del 2005.

INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Instituto Nacional de las Mujeres, Cálculos con base en el INEGI. Encuesta Intercensal 2015. Microdatos

Glosario para la igualdad, Inmujeres, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

Cultura Institucional, Indesol.

<https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/cultura-institucional-76238#:~:text=La%20cultura%20institucional%20se%20refiere%20a%20los%20valores%20y%20pr%C3%A1cticas,de%20violencia%20y%20sin%20discriminaci%C3%B3n>

Indicadores de Género: Nota Metodológica 1, CEPAL 2010. <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/9/41849/P41849.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt#:~:text=Los%20indicadores%20de%20g%C3%A9nero%20son,de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20regi%C3%B3n>.

Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal, <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.pdf>

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

La Igualdad de Género, ONU Mujeres México, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>



**Anexos**

<b>CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN 2021</b>														
<b>Día</b>	<b>Mes</b>													
	<b>ENERO</b>				<b>FEBRERO</b>				<b>MARZO</b>					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
Día Mundial del Braille	x													
Día Internacional de la Educación				x										
Día Internacional de la Fraternidad Humana					x									
Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina					x									
Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer					x									
Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia						x								
Día Mundial de la Justicia Social							x							
Día Internacional de la Lengua Materna								x						
Día de la Cero Discriminación									x					
Día Internacional de la Mujer										x				
Día Internacional de la Felicidad													x	
Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial													x	
Día Mundial del Síndrome de Down													x	

<b>CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN 2021</b>															
<b>Día</b>	<b>Mes</b>														
	<b>ABRIL</b>				<b>MAYO</b>				<b>JUNIO</b>						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
Día Internacional del Deporte para el Desarrollo y la Paz	x														
Día Mundial de la Salud	x														
Día Mundial de la Creatividad y la Innovación			x												
Día Internacional de la Madre Tierra			x												
Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo				x											
Día del Niño y la Niña				x											
Día Mundial de la Libertad de Prensa					x										
Día de las Madres						x									
Día Internacional de la Enfermería						x									
Día Internacional de las Familias						x									
Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres								x							
Día Mundial de las Madres y los Padres									x						
Día Mundial de la Bicicleta									x						
Día Internacional de los Niños Víctimas Inocentes de Agresión									x						
Día Mundial contra el Trabajo Infantil										x					
Día Mundial de Toma de Conciencia de Abuso y Maltrato en la Vejez											x				
Día Mundial de los Refugiados											x				
Día Mundial de la Diversidad Sexual												x			
Día del Padre													x		

<b>CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN 2021</b>														
<b>Día</b>	<b>Mes</b>													
	<b>JULIO</b>				<b>AGOSTO</b>				<b>SEPTIEMBRE</b>					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
Día Mundial de la Población		x												
Día del Auxiliar Administrativo			x											
Día Internacional del Trabajo Doméstico			x											
Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente				x										
Día Internacional de la Amistad				x										
Día Mundial contra la Trata				x										
Semana Mundial de la Lactancia Materna					x									
Día Internacional de los Pueblos Indígenas						x								
Día Internacional de la Juventud						x								
Día de las Personas Mayores								x						
Día Internacional de la Alfabetización										x				
Día Internacional del Periodismo										x				
Día Latinoamericano de la Imagen de la Mujer en los Medios											x			
Día Internacional de la Paz													x	
Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer													x	
Día Mundial de Prevención del Embarazo No Planificado en Adolescentes														x
Día Mundial del Turismo														x

<b>CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN 2021</b>														
<b>Mes</b>	<b>OCTUBRE</b>				<b>NOVIEMBRE</b>				<b>DICIEMBRE</b>					
	<b>Día</b>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Día Mundial de la Salud Mental		x												
Día Internacional de la Niña		x												
Día Internacional de las Mujeres Rurales			x											
Conmemoración del Sufragio Femenino en México			x											
Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza			x											
Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama			x											
Día del Médico/a			x											
Día Mundial de la Diabetes							x							
Día Internacional para la Tolerancia							x							
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres y las Niñas								x						
Día Mundial del SIDA									x					
Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud									x					
Día Internacional de las Personas con Discapacidad									x					
Día Internacional de los Voluntarios										x				
Día de los Derechos Humanos										x				
Día Internacional del Migrante											x			
Día Internacional de la Solidaridad Humana											x			







**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*