

MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

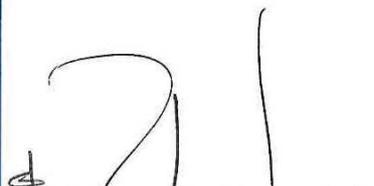
NOVIEMBRE 2013

Manual de Equidad de Género

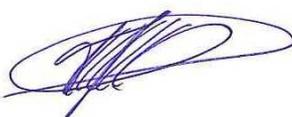
Número de Registro: GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B

Autorizaciones

Mtro. Eduardo Rivera Pérez


Alta Dirección del Comité de
Equidad de Género

Dra. María Cecilia Espino
González


Coordinadora del Comité de
Equidad de Género

C.P. Santiago Martínez Sánchez


Contralor Municipal

Actualizado el quince de noviembre de dos mil trece, con fundamento en los artículos 169 fracciones VII y IX de la Ley Orgánica Municipal y 9 fracción V del Reglamento Interior de la Contraloría Municipal.



	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización: 15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Índice

No.	Contenido	PAG.
1.	Introducción	5
1.1	Estructura Organizacional	6
1.2	Misión	7
1.3	Visión	8
1.4	Valores	8
1.5	Propósito	10
1.6	Marco Normativo	10
1.7	Glosario de términos	12
2.	MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO	16
3.	OBJETIVO Y ALCANCE DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO	17
4.	SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO	18
4.1	Planeación	18
4.1.1	Diagnostico Organizacional con perspectiva de Género	19
4.1.2	Política de Equidad de Género	20
4.1.3	Planeación General, objetivos y metas del Modelo de Equidad de Género	21
4.1.3.1	Planeación General	21
4.1.3.2	Objetivos y metas del Sistema	21
4.1.4	Acciones afirmativas y acciones a favor del personal	21
4.2	ORGANIZACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO	22
4.2.1	Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla	22
4.2.2.	Responsabilidad y autoridad	24
4.2.3	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género	25
4.2.4	Documentación del Comité de Equidad de Género	25
4.3	APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO	26
4.3.1	Reclutamiento y selección del personal	26
4.3.1.1	Procedimiento de reclutamiento y selección	27
4.3.1.2	Descripción y perfil del puesto	28
4.3.2	Capacitación	28
4.3.2.1	Detección de necesidades de capacitación	29
4.3.2.2	Ejecución de capacitación	30
4.3.3	Desarrollo profesional	31
4.3.3.1	Criterio de promoción y desarrollo profesional	31
4.3.3.2	Evaluación de desempeño	32

 Puebla Gobierno Municipal		Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
			Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
			Fecha de elaboración:23/01/2012
			Actualización:15/11/2013
			Núm. de Revisión: 04

4.3.4	Igualdad de Oportunidades y Compensaciones	32
4.3.4.1	Diversidad e inclusión	32
4.3.4.2	Igualdad de Oportunidades	33
4.3.4.3	Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios	34
4.3.5	Vida familiar y laboral	34
4.3.5.1	Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal en el hombre y la mujer	35
4.3.5.2	Conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada	35
4.3.6	Ambiente laboral y calidad de vida en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla	36
4.3.7	Salud en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla	36
4.3.7.1	Ambiente de trabajo	36
4.3.7.2	Combate a la violencia en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla	38
4.3.8	Sensibilización y comunicación con enfoque de Género	38
4.3.8.1	Desarrollo de la sensibilización en equidad de Género	38
4.3.9	Responsabilidad Social	39
4.3.10	Defensa organizacional de los derechos fundamentales	40
4.3.10.1	El Ombudsperson del H. Ayuntamiento de Puebla	40
4.3.10.2	Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos	41
4.3.10.3	Medidas de prevención en contra del hostigamiento y discriminación	42
4.4	EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y MEJORA	43
4.4.1	Revisión por parte de la Dirección	43
4.4.2	Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	43
4.4.3	Indicadores de género	44
4.4.3.1	Aplicación de indicadores	44
4.4.4	Aéreas de Oportunidad y mejora	44
5.	ANEXOS	46

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo de Equidad de Género es una historia de éxito y un testimonio de la construcción contemporánea de las relaciones laborales entre mujeres y hombres en nuestro país que, como todo programa de mejora continua, demanda revisiones periódicas para mantener vigente el espíritu que lo ha inspirado. De lo anterior surge la actualización a la versión MEG: 2012 que representa una consolidación y una evolución para que la equidad de género sea una vivencia cotidiana en los diferentes ámbitos personales constituyendo una excelente herramienta para garantizar el cambio real y progresivo de las condiciones laborales de hombres y mujeres.

Por lo anterior, se ha venido dando a cada quién lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, etnia y edad) y la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación.

La perspectiva de género es una herramienta para acercarse a mirar la realidad, para conocer las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres y las relaciones sociales en general. Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que se basa en orientar las decisiones que amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos entre géneros y encarar luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación para implementar adecuadamente el Modelo de Equidad de Género.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla considera importante incorporar la perspectiva de género para poner atención en la persona, concebida como un sujeto integral, situada en una realidad social que la condiciona, pero que está en capacidad de transformar esas diferencias de género, a partir de aprendizajes y estrategias personales y colectivas. Al visualizar e interpretar las discriminaciones y exigencias, la perspectiva de género permitirá, mediante la implementación de acciones afirmativas y/o a favor del personal, intervenir para superar y avanzar hacia una verdadera equidad de género adecuada para el personal.

Lo anterior, toda vez que el MEG: 2012 tiene valor legal y articula normas jurídicas internacionales, generales, federales y obligatorias en todo el territorio nacional aun sin una certificación en el modelo.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

1.1. Estructura organizacional

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla es el órgano de representación popular directa encargado del Gobierno y de la Administración del Municipio de Puebla, elegido cada tres años y de acuerdo a la planilla que haya obtenido el mayor número de votos, en los términos establecidos por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, así como por la Ley Orgánica Municipal.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla se integrará por la o el Presidente Municipal, la o el Síndico Municipal y por las y los Regidores, quienes se reunirán en el Salón de Cabildo para ejercer y solventar sus funciones, así mismo para el mejor desempeño de su trabajo, el Cabildo funcionará a través de sesiones y mesas de trabajo de Comisiones integrándose así la Comisión de Equidad de Género.

Asimismo, la Administración Pública Municipal será Centralizada y Descentralizada; la Centralizada se integrará con las siguientes Dependencias:

1. Presidencia Municipal
2. Sindicatura Municipal
3. Sala de Regidores
4. Secretaría del Ayuntamiento
5. Secretaría de Gobernación
6. Tesorería Municipal
 - Unidad de Normatividad y Regulación Comercial
7. Contraloría Municipal
8. Secretaría de Administración y Tecnologías de la Información
9. Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas
10. Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal
 - Academia de Seguridad Pública del Municipio de Puebla
11. Secretaría de Desarrollo Social y Participación Ciudadana
 - Instituto Municipal de las Mujeres
12. Secretaría de Desarrollo Económico y Turismo
 - Mercado de Sabores Poblanos, Comida Típica
13. Coordinación de Comunicación Social
14. Coordinación General de Transparencia
15. Secretaría de Medio Ambiente y Servicios Públicos

 Puebla Gobierno Municipal	 Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

La Administración Pública Municipal Descentralizada se integrará con las siguientes Entidades:

1. Instituto Municipal de Planeación
2. Sistema Municipal DIF
3. Organismo Operador del Servicio de Limpia del Municipio de Puebla
4. Instituto Municipal del Deporte de Puebla
5. Instituto Municipal de Arte y Cultura de Puebla
6. Industrial de Abastos de Puebla
7. Instituto de la Juventud del Municipio de Puebla

Para efectos operativos del Modelo de Equidad de Género, se conformará un Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla en el que estarán representadas todas las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal y que para atender los temas relevantes, se organizará en 8 Subcomités:

- Subcomité de discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género
- Subcomité de Control de Documentación
- Subcomité de Difusión
- Subcomité de Recursos Humanos
- Subcomité de Capacitación
- Subcomité de Evaluación
- Subcomité de Responsabilidad Social
- Subcomité de Seguridad e Higiene

Cabe mencionar que para efectos del Modelo de Equidad de Género al hablar de la Alta Dirección, se considerará como tal a la o el Presidente Municipal.

1.2. Misión

Ser un gran equipo que puede transformar la vida social, política y económica de Puebla, respondiendo a las necesidades y aspiraciones de sus habitantes mediante la generación de las mejores soluciones para la ciudad.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

1.2. Visión

Somos una de las Ciudades con las mejores condiciones para el pleno desarrollo y calidad de vida de las personas en el país.

Somos líderes regionales en el desarrollo metropolitano sustentable.

Somos gobierno y habitantes que conocen y resuelven de manera oportuna y participativa mediante el dialogo y acuerdos basados en la legalidad, los problemas de la ciudad.

Estamos orgullosos de vivir en Puebla, una Ciudad segura, modelo en servicios, cultura, valores humanistas y un Gobierno que es referente nacional e internacional.

1.4. Valores

- **Eficacia**

La o el servidor público deberá ejecutar las funciones que se le han encomendado, disminuyendo tiempos, erradicando formalismos y costos innecesarios. Para ello deberá establecer los procedimientos necesarios para asegurar la pronta y óptima atención a las y los usuarios y permanecer atento a los errores y aciertos de las decisiones pasadas.

- **Honradez**

La o el servidor público tendrá la aptitud para llevar a cabo las funciones encomendadas sin solicitar ni recibir favores, no aceptará dádivas de ningún tipo, lo que implica el objetivo de ser honrado y confiable.

- **Igualdad**

La o el servidor público deberá tratar en igualdad de condiciones y circunstancias tanto a sus compañeros/as de trabajo como a todos y cada uno de las y los usuarios que se sirvan de la función pública.

- **Imparcialidad**

La o el servidor público deberá erradicar toda actividad que implique conflicto de intereses, mismos que confronten el deber de observancia de la Ley con intereses personales.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

- **Integridad**

La o el servidor público deberá realizar sus funciones mostrándose siempre recto/a y transparente, con independencia de cualquier persona o personas que pudieran alterar su correcto desempeño, o bien, evitando obtener algún provecho o ventaja personal como servidor/a y/o compañero/a de trabajo.

- **Justicia**

La o el servidor público deberá tener disposición para el cumplimiento de sus funciones, actuando siempre de manera imparcial y cierta, en sus relaciones tanto con las y los ciudadanos, como con cualquier ámbito jerárquico en las oficinas o instalaciones de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.

- **Lealtad**

La o el servidor público deberá ser fiel a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, las leyes secundarias y los ordenamientos reglamentarios que emanen de la misma.

- **Prudencia**

La o el servidor público deberá actuar de una manera sensata en el ejercicio de la función pública, ya que éste deberá inspirar confianza para evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función o la imagen que deberán tener la sociedad respecto a sus servidores.

- **Respeto**

La o el servidor público reconocerá los derechos, el honor, el decoro y la dignidad humana que llevan al hombre y a la mujer a vivir dignamente consigo mismo y en solidaridad con los demás.

- **Responsabilidad**

Cada servidor/a público/a tendrá el deber de cumplir sus funciones actuando en todo momento con profesionalismo y dedicación en la búsqueda del servicio con calidad a los ciudadanos.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

- **Tolerancia**

Todos reconocemos que la tolerancia es una virtud, que constituye el mandato de la razón y de la argumentación. Aplicarla a las ideas y a las personas, constituirá una máxima del deber ser y una actitud de vida cotidiana democrática.

- **Transparencia**

Cada servidor/a público/a deberá tener presente y actuar conforme al derecho de todos los ciudadanos de estar informados sobre la actividad del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla. Para esto deberá observar claridad en sus actos y ser accesible con quienes tengan interés legítimo en el asunto tratado.

1.5. Propósito

El presente Manual de Equidad de Género, describirá las actividades, políticas y responsabilidades para la aplicación del Sistema de Gestión de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, además, establecerá los lineamientos para dar cumplimiento a los requisitos del Modelo de Equidad de Género MEG:2012.

Este Manual deberá servir como referencia para los temas relacionados con equidad de género y será aplicable a todo el personal de las Dependencias y Entidades; mismo que fue revisado por los integrantes del Comité de Equidad de Género y aprobado por la Alta Dirección.

1.6. Marco Normativo

Leyes Federales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Reglamento de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Ley General de Salud.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

 Puebla Gobierno Municipal		Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
			Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
			Fecha de elaboración:23/01/2012
			Actualización:15/11/2013
			Núm. de Revisión: 04

- Ley General de Desarrollo Social.
- Ley General de Educación.
- Ley de Asistencia Social.

Leyes Estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Desarrollo Social para el Estado de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley de Protección a los No Fumadores para el Estado de Puebla.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla.
- Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Código de Defensa Social para el Estado de Libre y Soberano de Puebla.

Leyes Municipales

- Ley Orgánica Municipal.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.
- Ley de Ingresos del Municipio de Puebla para el Ejercicio Fiscal vigente.
- Presupuesto de Egresos del Municipio de Puebla para el Ejercicio Fiscal vigente.
- Reglamento Interior de la Contraloría Municipal del Honorable Ayuntamiento de Puebla.
- Código Reglamentario para el Municipio de Puebla.
- Código Fiscal y Presupuestario para el Municipio de Puebla.
- Reglamento del Código Fiscal y Presupuestario para el Municipio de Puebla.
- Código de Ética para el Municipio de Puebla.
- Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014.
- Carta de los Derechos del Contribuyente.
- Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores al Servicio del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.
- Lineamientos Generales para la Clasificación y Desclasificación de la Información de las Dependencias y Entidades Paramunicipales de la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Puebla.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

- Lineamientos Generales para la Administración Documental y Transferencia de Archivos Administrativos al Archivo General Municipal.
- Lineamientos de Permisos de Maternidad y Paternidad.

Otras disposiciones

- Modelo de Equidad de Género, MEG: 2012.
- ISO 9000:2000. Sistemas de Gestión de Calidad. Fundamentos y Vocabulario.
- Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos.
- Guías para la elaboración de Manuales de Organización y Procedimientos, emitidas por la Contraloría Municipal del H. Ayuntamiento de Puebla.
- Guía para la emisión de Oficios, Memorándums y Circulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal emitida por la Contraloría Municipal del H. Ayuntamiento de Puebla.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de BELÉM DO PARÁ)

1.7. Glosario de Términos

Los términos empleados en este Manual serán definidos de conformidad con el Modelo de Equidad de Género MEG: 2012 del Instituto Nacional de las Mujeres y serán utilizados para la aplicación del Modelo de Equidad de Género MEG: 2012 en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Por lo anterior y para efectos del presente instrumento se entenderá por:

Acciones afirmativas. Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres; así mismo son de carácter temporal.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Acciones a favor del personal. Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural.

Acción Correctiva. Acción efectuada para evitar la recurrencia de un área de oportunidad detectada u otra situación no deseable.

Acoso. Comportamiento cuyo objeto es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Puede ser de tipo Laboral, Moral, Psicológico y Sexual.

Acoso Laboral. O mobbing en una forma de terror, de violación y de tortura psicológica, lenta y silenciosa en la que pueden participar una o varias personas, que pueden ser compañeros de quien esté siendo sujeta/o a la situación.

Acoso Sexual. Es la forma de violencia que, si bien no existe relación de subordinación, si se dan conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva, además del ejercicio abusivo de poder que deja a la víctima en un estado de indefensión y riesgo.

Alta Dirección. La/el Presidente Constitucional del .H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Área de Oportunidad. Incumplimiento de un requisito.

Discriminación. Acto de menospreciar, rechazar o tratar de manera vergonzosa a una persona por su nacionalidad, lugar de nacimiento, sexo, edad, estado civil, religión, preferencia sexual, nivel socioeconómico, afiliación política, física o discapacidad (en mujeres, por estar embarazadas) y que crea desigualdad de oportunidades de desarrollo en el trabajo.

CEG. Comité de Equidad de Género.

Coordinador(a) del Comité de Equidad de Género. El/la Titular de una Dependencia o Entidad al cual se le ha designado la tarea de coordinar todas las acciones del Modelo de Equidad de Género y cuyo nombramiento estará suscrito por la Alta Dirección.

Comité de Equidad de Género. Estará conformado por un representante de cada Dependencia o Entidad que conforman el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla designado por su Titular y ratificado por la Alta Dirección mismo que será responsable de la implementación del Modelo de Equidad de Género.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Dependencias. Aquellas que forman parte de la Administración Pública Municipal Centralizada.

Entidades. Los organismos públicos descentralizados y empresas con participación municipal mayoritaria y los fideicomisos que integran la Administración Pública Municipal Descentralizada.

Equidad. Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia, es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o necesidades específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad) es el reconocimiento de la diversidad, sin que esta signifique razón para la discriminación.

Equidad de género. Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello el establecimiento de estereotipos o discriminación.

Género. Conjunto de ideas, representaciones, creencias, y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos.

Ombudsperson. Persona que dentro del ámbito de sus facultades, podrá conocer, atender, tramitar, asesorar y conciliar de manera confidencial, formal, imparcial, neutral, flexible, rápida e independiente las quejas o peticiones relativas a toda forma de discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Hostigamiento Laboral. Es un proceso negativo entre superiores e inferiores jerárquicos donde la víctima es sometida a ataques sistemáticos durante mucho tiempo de modo directo indirecto. Es un tipo de violencia de género donde hay ejercicio de poder en una relación de subordinación, expresada en conductas verbales y físicas.

Hostigamiento Sexual. Es la conducta que puede cometer cualquier persona que, valiéndose de su posición jerárquica dentro de una relación laboral, docente, doméstica o cualquier otra, asedia a otra persona, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual.

MEG: 2012. Modelo de Equidad de Género versión 2012.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Multisitio. Las Dependencias y/o Entidades de la Administración Pública Municipal.

Perspectiva de género. Herramienta de análisis que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada.

Personal. Los/as Trabajadores/as activos/as que conforman la plantilla de personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Violencia. La violencia es el tipo de interacción humana que se manifiesta en aquellas conductas o situaciones que de forma deliberada, provocan o amenazan con hacerlo, un daño o sometimiento grave (físico, sexual o Psicológico) a un individuo o a una colectividad; o los afectan de tal manera que limitan sus potenciales presentes o futuras.

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.

Para el control de documentos se utilizarán las siguientes abreviaturas:

HAMPUE	Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla
CEG	Comité de Equidad de Género
MEG:2012	Modelo de Equidad de Género
AA	Acciones Afirmativas
AFP	Acciones a Favor del Personal
DNC	Detección de Necesidades de Capacitación
PEG	Política de Equidad de Género
CA	Cronograma de Actividades
M	Manual
F	Formato
P	Procedimiento
FUN	Funciones

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

REV	Revisión
ST	Secretario Técnico
SC-D	Subcomité de Difusión
SC-CD	Subcomité de control de Documentación
SC-DHAL	Subcomité de Discriminación, Hostigamiento, Trato inequitativo e Incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género
SC-RH	Subcomité de Recursos Humanos
SC-CAP	Subcomité de Capacitación
SC-E	Subcomité de Evaluación
SC-RS	Subcomité de Responsabilidad Social
SC-SH	Subcomité de Seguridad e Higiene
dd/mm/aaaa	Fecha: Día, Mes, Año.

2. MODELO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Este documento presenta un modelo a través del cual será posible desarrollar, implantar y mejorar un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla se comprometerá a adoptar el Sistema de Gestión de Equidad de Género a través de las siguientes acciones:

1. Desarrollará un diagnóstico con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Dependencias y Entidades, mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas del personal y de empleo a fin de que se identifiquen las inequidades existentes.
2. Implantará y cumplirá con los requisitos definidos en el Modelo de Equidad de Género 2012.
3. Incorporará al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género. Dichas estrategias consideran el desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

Las/os integrantes del Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, especialmente la Alta Dirección y la Coordinación de Equidad de Género, promoverán la implantación de los requisitos de este modelo y la definición de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04



Figura 1.

Las características principales del Sistema de Gestión de Equidad de Género resultan familiares para las organizaciones porque guardan una estrecha relación con los sistemas de gestión basados en las normas ISO.

Enfoque de sistema para la gestión

El Sistema de Gestión de Equidad de Género busca identificar, entender y gestionar procesos de forma interrelacionada, pues visualiza a la organización como una totalidad, de modo que la incorporación de medidas integrales contribuye con la eficacia y eficiencia y el logro de sus objetivos. El sistema no certifica prácticas aisladas para erradicar la discriminación e implantar condiciones de igualdad entre **el personal**, sino busca certificar una gestión integral, es decir, la instrumentación de medidas armónicas entre sí y en estrecha relación con la misión y la visión de la organización. El MEG es un modelo de Sistema de Gestión basado en procesos vinculados entre sí (véase Figura 1), donde la mejora continua juega un papel significativo para definir los requisitos como elementos de entrada. En la Figura 1 se muestra una síntesis de los requisitos de este modelo, **más** no refleja los procesos de forma detallada.

El Sistema de Gestión del MEG se basa en el PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que se describe brevemente en la Figura 1.

3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

3.1. Objetivo

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla en correlación con el Modelo de Gestión de Equidad de Género MEG: 2012, asumirá el compromiso de establecer dentro de las Dependencias y Entidades que conforman la Administración Pública Municipal, las condiciones necesarias para promover la igualdad entre hombres y mujeres en los siguientes ámbitos:

- I.- En el acceso a la capacitación y promoción laboral.
- II.- En el Fortalecimiento de un ambiente sano y un balance entre la vida laboral y familiar.
- III.- En el respeto a los derechos humanos como la no discriminación y cualquier tipo de violencia como el acoso, hostigamiento laboral y sexual.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

3.2. Alcance

El Modelo de Equidad de Género se implementará en todas las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal y será de observancia obligatoria para todo el personal adscrito a las mismas, la interpretación y seguimiento corresponderá al Comité de Equidad de Género en la forma y términos que el mismo establezca.

3.3. Beneficios

Con la migración del Modelo de Equidad de Género se suministrarán las herramientas para que el personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, tenga los mismos derechos y oportunidades respecto a:

1. Ingreso y profesionalización.
2. Sensibilización del personal de todos los niveles para realizar un cambio de paradigmas respecto a los temas de Equidad de Género.
3. Capacitación: conferencias, cursos, talleres, diplomados y en los casos en que se establezcan, programas para facilitar la terminación de estudios y postgrados.
4. Mismas condiciones de empleo: salarios, prestaciones, oportunidades y ascensos.
5. A la no discriminación y/o conductas que inhiban el desarrollo humano tanto de las mujeres como de los hombres.
6. Disminuir los índices del hostigamiento y acoso sexual/ laboral en todas sus manifestaciones.
7. Un ambiente de trabajo armonioso y de respeto.
8. Los Derechos Humanos y/o Fundamentales, responsabilidad social, diversidad, igualdad de trato, cero tolerancia a la discriminación y un ambiente organizacional libre de violencia.

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

4.1. PLANEACIÓN

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla constituirá el Sistema de Gestión de Equidad de Género basado en los requisitos del MEG: 2012 y a partir de los resultados del diagnóstico de clima laboral como primera etapa, establecerá un compromiso del personal que lo conforma a fin de fomentar una cultura de respeto y armonía, garantizando la igualdad en el acceso a las oportunidades, que mejorará el ambiente laboral y la vinculación familiar. Creará acciones para impulsar de manera transversal la visión de Equidad de Género en las políticas públicas, programas y acciones de la Gestión Municipal, en el presupuesto y en el trato en las personas que solicitan servicios y acciones del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

El Comité de Equidad de Género acordará las acciones que se llevarán a cabo en materia de Equidad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, mismas que serán autorizadas por la Alta Dirección y estarán establecidas en el cronograma de trabajo y los mecanismos de seguimiento. **(Ver Anexo 1. Cronograma General del MEG).**

4.1.1. Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Para proponer los programas y las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se implementarán (o continuarán según sea el caso), se elaborará un diagnóstico una vez al año para detectar las condiciones de desigualdad, discriminación, trato inequitativo, acoso, hostigamiento y violencia puedan existir en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla. **De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para la atención de quejas o peticiones formuladas por presuntas conductas de discriminación, hostigamiento, acoso laboral o sexual, trato inequitativo e incumplimiento de los lineamientos del MEG cometidas por el personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.**

El diagnóstico deberá contener información cuantitativa y cualitativa y tendrá como objetivos:

- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual se analizará constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla y evaluará el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- Identificar las necesidades del personal en cuanto a desarrollo profesional y capacitación, para incrementar las habilidades cognitivas y de respuesta del personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.
- Detectar los conflictos en el ambiente laboral así como los casos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual para tomar las acciones adecuadas.

La información cuantitativa corresponderá a las características generales del personal de las Dependencias y Entidades y se obtendrá a través de la información oficial proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, siendo de manera enunciativa, más no limitativa:

- Distribución por sexo y edad del personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla
- Niveles jerárquicos por sexo en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla
- Nivel de equidad por afiliación sindical y género
- Datos de Movimientos de Personal referente a Altas y Bajas

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

- Datos relacionados con la responsabilidad familiar y género (Hijos/Hijas)

En este sentido se desarrollarán y mantendrán los indicadores relativos a:

- Segregación Ocupacional
- Salario Promedio
- Hostigamiento y Acoso Laboral y/o Sexual

La información cualitativa se referirá a la percepción que tendrá el personal respecto a diversos elementos que son parte del clima laboral en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal.

4.1.2 Política de Equidad de Género

La Política de Equidad de Género propuesta por el Comité de Equidad de Género y autorizada por la Alta Dirección se describe a continuación:

El Ayuntamiento del Municipio de Puebla, asume el compromiso de establecer dentro de las Dependencias y Organismos que conforman la Administración Pública, las condiciones necesarias para defender, respetar y promover los derechos humanos del personal; combatir la discriminación; promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir, atender y sancionar todo tipo de hostigamiento y/o acoso sexual y laboral; mantener un ambiente organizacional libre de violencia; promover un balance de vida laboral con la vida personal y familiar que permita impulsar su desarrollo; así como fortalecer acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad e inclusión.

La Política se difundirá de acuerdo a lo establecido en el Cronograma General del MEG, por el Subcomité de Difusión del Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

A través de evaluaciones internas documentales y de Multisitio se evaluará por lo menos una vez al año el conocimiento y entendimiento de la política, así como las formas de medir las acciones en esta materia. **De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para evaluar el nivel de conocimiento del Modelo de Equidad de Género MEG: 2012.**

Adicionalmente, el Subcomité de Evaluación se encargará de dar seguimiento a las acciones y programas en materia de Equidad de Género conforme a lo establecido en el Cronograma General del MEG, para cada una de las estrategias definidas como resultado del diagnóstico implementado.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.1.3. Planeación general, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1.3.1 Planeación general

La planeación se plasmará en un cronograma de actividades realizado, diseñado, modificado y operado por el Comité de Equidad Género, mismo que integrarán las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, y se aplicará por igual al personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Como parte de las actividades del Comité de Equidad Género se definirán los objetivos, metas, Política de Equidad de Género y acciones afirmativas y/o a favor del personal, mismos que formarán parte del proceso de planeación. Dicha elaboración se incluirá en el Cronograma General del MEG, donde se indicarán los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento, para llevar a cabo las tareas y cumplir con los requisitos del MEG: 2012. **Ver Anexo 1. Cronograma General del MEG.**

4.1.3.2 Objetivos y metas del Sistema

Será compromiso del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, a través del Comité de Equidad de Género y del/a Coordinador/a del Comité de Equidad de Género, el desarrollo, implementación, seguimiento y difusión de objetivos y metas organizacionales, mismos que se integrarán en el tablero estratégico y se modificarán una vez al año posteriormente del análisis realizado a los indicadores de género y derivado de los resultados del diagnóstico de clima organizacional del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, con la finalidad de trabajar en una mejora continua y pensando en que el Sistema no es estático, sino que está obedeciendo a los cambios que nos dictan factores internos y externos del H. Ayuntamiento. **Ver Anexo 3. Tablero Estratégico de Control MEG del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.**

4.1.4. Acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal

Será un compromiso del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, a través del Comité de Equidad de Género y su Coordinador/a del Comité de Equidad de Género, tener en cuenta los resultados del diagnóstico de clima organizacional que se realizará por lo menos una vez al año, para determinar las condiciones de equidad de género, discriminación, violencia, hostigamiento y/o acoso y de igualdad de oportunidades dentro del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla mismo que proporcionará el Subcomité de Recursos Humanos, para la definición, implementación y mantenimiento de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, que permitirán superar las desigualdades, tanto cuantitativas como cualitativas que existen en la participación de las mujeres y los hombres en el trabajo con relación a la Equidad de Género y a la igualdad de oportunidades, teniendo como mínimo la generación de dos acciones anuales, ya sean afirmativas o a favor del personal.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

El Comité de Equidad de Género verificará que cada acción cuente con su plan de trabajo, que contenga una programación detallada de las actividades, tiempos de ejecución y asignación de **las/os** responsables para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento. **(Ver Anexo 2. Formato de Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal)**.

4.2. ORGANIZACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

4.2.1 Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

La Alta Dirección nombrará a la persona que coordinará el Comité de Equidad de Género para garantizar el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género versión 2012

El/la Coordinador/a del Comité de Equidad de Género tendrá las siguientes responsabilidades:

- Ser enlace directo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en lo relativo a la implementación del MEG: 2012 en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.
- Convocar y presidir de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.
- Dirigir y asegurar el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género.
- Presentar a consideración de la Alta Dirección y del Comité de Equidad de Género para su aprobación, la política y las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- Promover la implementación y difusión de Políticas de Equidad en todas las Dependencias y Entidades del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

- Informar periódicamente a la Alta Dirección sobre el desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, los niveles de cumplimiento, la consecución de los objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- Verificar que se lleven a cabo las evaluaciones internas en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla relativas al Modelo de Equidad de Género, así como analizar los resultados y entregar un reporte de las mismas a la Alta Dirección, el cual deberá incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal establecidas.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

- Identificar, analizar y denunciar situaciones de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual/laboral y trato inequitativo conforme a los procedimientos pertinentes.
- Participar cuando se le solicite, en las reuniones convocadas por la Alta Dirección.

Cada Dependencia y Entidad designará un/a enlace que formará parte del Comité de Equidad de Género, con el fin de mantener y cumplir los requisitos del Modelo de Equidad de Género en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla

Este Comité estará encabezado por la Alta Dirección y para el desempeño de su trabajo, estará integrado por la Coordinación y los siguientes Subcomités:

- Subcomité de Discriminación, Hostigamiento, Trato Inequitativo e Incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género
- Subcomité de Control de Documentación
- Subcomité de Difusión
- Subcomité de Recursos Humanos
- Subcomité de Capacitación
- Subcomité de Evaluación
- Subcomité de Responsabilidad Social
- Subcomité de Seguridad e Higiene

El Comité de Equidad de Género tendrá las siguientes responsabilidades:

- Realizar anualmente un diagnóstico de clima organizacional en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla y analizar los resultados de los indicadores en materia de Equidad de Género.
- Identificar, analizar y denunciar situaciones reales de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual/laboral y trato inequitativo conforme a los procedimientos pertinentes.
- Informar a la Alta Dirección las acciones afirmativas y/o a favor del personal que deben implementarse en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla derivadas del diagnóstico de clima laboral, para su firma y autorización.
- Coordinar al interior de cada Dependencia y Entidad, la implementación de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- Realizar evaluaciones internas en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla relativas al Modelo de Equidad de Género, analizar los resultados y elaborar un reporte sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

El Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla solicitará presupuesto para las acciones del presente manual y lo relacionado al MEG, en el Programa Operativo Anual (POA), a través de la Coordinación Administrativa del Instituto Municipal de las Mujeres y de la Secretaría de Administración y Tecnologías de la Información, previa autorización del Titular, se analizará la propuesta de presupuesto y se proporcionará los recursos necesarios para cumplir con los requisitos del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2012).

4.2.2. Responsabilidad y Autoridad

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará con una estructura organizacional definida, de la cual se derivará una estructura operativa responsable de implementar el Modelo de Equidad de Género, como se solicita en el requisito 4.2.2 del Modelo de Equidad de Género MEG: 2012.

El Subcomité de Control de Documentación será el responsable de elaborar los nombramientos donde se establecerán las responsabilidades y compromisos de cada persona integrante del Comité, así como de todas las partes involucradas en el Modelo de Equidad de Género , como lo marca el Modelo de Equidad de Género MEG:2012.

La Alta Dirección delegará en la Coordinación de Equidad de Género y en las personas integrantes del Comité, la autoridad suficiente para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento del Modelo de Equidad de Género, mediante los nombramientos revisados y autorizados por la misma.

Se nombrará a un/a responsable y los/as integrantes de cada uno de los diferentes Subcomités mencionados en el punto 4.2.1 Comité de Equidad de Género, de este Manual; así mismo, se elaborará una Matriz de Responsabilidades donde se le asignará al Comité y a la Coordinación las siguientes responsabilidades de acuerdo al punto 4.2.2 Responsabilidad y autoridad inciso c) del MEG: 2012:

- I. Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género.
- II. Realizar y vigilar la aplicación del diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.
- III. Organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.
- IV. Informar frecuentemente a la Alta Dirección sobre todos los asuntos relacionados con el Sistema de Gestión de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

V. Proponer acciones para eliminar inequidades dentro del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla o cualquier acción preventiva y/o correctiva para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

VI. Analizar los resultados de las evaluaciones internas y auditorías externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.

El Comité de Equidad de Género elaborará e integrará un reporte ejecutivo que contenga los aspectos mencionados en el punto 4.4.1 del MEG: 2012 revisión por la dirección, inciso b). **(Ver Anexo 4. Matriz de Responsabilidades del Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla).**

4.2.3. Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Para asegurar que el Modelo de Equidad de Género opere eficazmente, se desarrollará este Manual, en donde se describirá la Política de Equidad de Género, el/los objetivo/s, las responsabilidades, así como, el cumplimiento a los requisitos marcados en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2012

Será responsabilidad del Comité de Control de Documentación y de la Coordinación del Comité de Equidad de Género, verificar que todos los documentos y procedimientos necesarios para la operación eficaz del Modelo de Equidad de Género estén referidos o contenidos en este Manual.

La Alta Dirección y la Coordinación de Equidad de Género serán los encargados de validar lo establecido en el Manual a fin de ser autorizado por la Contraloría Municipal

El Subcomité de Difusión será el encargado de gestionar las acciones necesarias para la publicación del Manual en la página oficial del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, así como difundirlo entre todos/as los/as integrantes del Comité de Equidad de Género.

4.2.4. Documentación del Comité de Equidad de Género

Con el fin de contar con un correcto control y la utilización de la versión actualizada de los documentos necesarios para asegurar el óptimo funcionamiento del Modelo de Gestión de Equidad de Género, se seguirá lo establecido en la Guía para la Elaboración de Manuales de Procedimientos, en la cual se constituyen los criterios para determinar los niveles de revisión y aprobación de los documentos del Modelo de Equidad de Género antes de su emisión, distribución y uso en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla. Esto garantizará el uso no intencional de documentos obsoletos; también definirá el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como a él/la responsable de su resguardo y conservación.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Por lo anterior se elaborará el Manual de Procedimientos del Comité de Equidad de Género siendo responsabilidad de cada Subcomité elaborar, revisar y actualizar periódicamente los procedimientos, documentos y formatos, que formen parte del Modelo de Equidad de Género que les correspondan siguiendo las bases, metodologías y técnicas de diseño, actualización y formalización establecidas en la Guía antes señalada autorizada por la Contraloría Municipal y lo señalado en el presente Manual, con la finalidad de uniformar los criterios para la elaboración de los procedimientos de las Dependencias y Entidades, evitando con ello disparidad, tanto de presentación como de contenido.

Cada Subcomité deberá seguir el Procedimiento para la actualización de los manuales conforme a los lineamientos establecidos por la Contraloría Municipal (**Ver Manual de Procedimientos del Comité de Equidad de Género**) y será responsable de que las evidencias documentales del funcionamiento del Modelo estén disponibles, sean claras, legibles y estén organizadas en una carpeta o manual, que se correlacionen con los requisitos del MEG y sigan un orden numérico de forma separada para facilitar su presentación en las auditorías realizadas al Sistema.

4.3. APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla reconocerá la fuerza del capital humano en su personal, por lo que se comprometerá al desarrollo integral, implementando y adecuando cada uno de los requisitos del Modelo de Equidad de Género que se describe en el presente apartado.

4.3.1. Reclutamiento y selección de personal

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla alcanzará el éxito a través de la combinación eficaz y eficiente de sus recursos, siendo el elemento humano el más importante de ellos, por lo que la elección de las personas que cubran mejor el perfil para cada puesto será determinante.

El reclutamiento y selección de personal se realizará de acuerdo a las políticas y lineamientos establecidos en la legislación aplicable, así como en lo señalado en el Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos en el cual se documentarán las políticas operativas y se describirán las actividades de cada responsable, buscando siempre el compromiso de la no discriminación, garantizando la congruencia con la Política de Equidad de Género.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

El Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos será revisado y actualizado de forma continua contando con la validación y número de registro otorgado por la Contraloría Municipal.

4.3.1.1. Procedimiento de reclutamiento y selección

En el Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos se incluirá el Procedimiento para el reclutamiento y selección de personal solicitado por las Dependencias del Gobierno Municipal, en el que se establecerá que cuando se trate de un programa específico que requiera más de un/a candidato/a, cada Dependencia será la encargada de realizar la convocatoria de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Secretaría de Administración y Tecnologías de la Información, cuidando ofrecer igualdad de oportunidades, evitando prácticas de discriminación y reflejando el compromiso con la equidad de género.

La Dirección de Recursos Humanos ofrecerá igualdad de oportunidades tanto a mujeres y hombres en la selección del personal e igualmente evitará prácticas de discriminación por motivo de género, estado civil, embarazo nacionalidad, religión, preferencias políticas, sexuales, de edad, buena presencia, particularidades físicas situación familiar, alguna discapacidad o cualquier otra forma de discriminación no contemplada en estos rubros. No se solicitará examen de no gravidez al contratar mujeres.

Los/as titulares de Dependencias y/o directores/as interesados en contratar personal, deberán llevar a cabo las entrevistas de los/as candidatos/as que se consideren idóneos a cubrir el puesto, dichas entrevistas se deberán realizar mediante el “**Formato para la realización de Entrevistas Laborales**” que emitirá la Dirección de Recursos Humanos, considerando este paso como el proceso de preselección. La curricular del/la candidato/a solo se requerirá para preguntas relevantes al trabajo a desempeñar en el puesto.

Para ocupar una plaza vacante cada titular de la Dependencia deberá solicitar de manera oficial la evaluación psicométrica de los/as candidatos/as, anexando el perfil de puesto que ocupará de acuerdo al Manual de Organización, el curriculum del candidato/a y el “**Formato para la realización de entrevistas laborales**” debidamente requisitado. El Departamento de Capacitación y Apoyo, adscrito a la Dirección de Recursos Humanos, evaluará a los/as candidatos/as de acuerdo al perfil del puesto, en diferentes aspectos: Inteligencia, valores, personalidad, competencias generales, competencias específicas y grafología. **De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para el reclutamiento y selección de personal solicitado por las Dependencias del Gobierno Municipal**

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.1.2. Descripción y perfil de puestos

En los Manuales de Organización de las Dependencias y Entidades del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, se describirán los perfiles de puesto en los cuales se señalarán las líneas de mando y la escolaridad, conocimientos y habilidades requeridas. Estos manuales también serán validados y registrados por la Contraloría Municipal.

Cuando existan plazas vacantes, se deberá observar lo siguiente:

1. Que el perfil y la descripción del puesto no incluyan criterios discriminatorios, como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso.
2. Utilizar términos incluyentes en la determinación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin distinciones en masculino o en femenino.
3. Revisar que los perfiles de cada uno de los puestos del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla indiquen de forma clara los grados esperados de educación, experiencia, conocimiento y capacitación necesaria.
4. Determinar la competencia necesaria en los perfiles de puesto para el personal de Recursos Humanos en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades y temáticas de hostigamiento sexual y laboral.

En el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla existirán dos tipos de contrato: asimilables a sueldos y salarios y de servicios. Ambos contratos describirán los ordenamientos, normas y disposiciones legales que regularán las actividades del mismo y las del personal contratado, obligándose ambas partes a cumplir lo establecido. En la redacción se utilizará un lenguaje incluyente y se evitará el lenguaje sexista para eliminar las inequidades de género.

4.3.2. Capacitación

La capacitación del personal será indispensable para el óptimo desempeño de las tareas y funciones asignadas, será una herramienta que apoyará la mejora continua y el desarrollo de talentos del personal, por esta razón, se establecerá el compromiso de incorporar este proceso, bajo los principios del Modelo de Equidad de Género. La Secretaría de Administración y Tecnologías de la Información, a través de la Dirección de Recursos Humanos será la responsable de definir el Programa Anual de Capacitación del personal H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla. **De acuerdo en lo establecido en el procedimiento para la impartición de capacitación a los/as Trabajadores/as del Gobierno Municipal de Puebla.**

 Puebla Gobierno Municipal		Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
			Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
			Fecha de elaboración:23/01/2012
			Actualización:15/11/2013
			Núm. de Revisión: 04

En la capacitación otorgada por la Dirección de Recursos Humanos, se incluirán dos etapas en los cursos de inducción para toda el persona de nuevo ingreso al H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, la primera etapa de inducción general será impartida por el Departamento de Capacitación y Apoyo adscrito a la Dirección de Recursos Humanos de manera presencial, y considerará los siguientes aspectos: Misión, Visión, Plan Municipal, Organización del Ayuntamiento, Derechos, Obligaciones y prestaciones del personal y declaración patrimonial de los Servidores Públicos.

La segunda etapa de inducción al área deberá ser impartida por el/la jefe/a inmediato del personal de nuevo ingreso con la finalidad de instruirlo/a acerca de las tareas y obligaciones propias del puesto al cual es incorporado en dicha Dependencia. **De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para impartir el curso de inducción como empleado/a del Gobierno Municipal de Puebla.**

En este sentido, el Comité de Equidad de Género también podrá identificar necesidades y promover ante la Dirección de Recursos Humanos la capacitación en temas relacionados con el Modelo de Equidad de Género.

El proceso definido para realizar la capacitación del personal a través del Programa Anual de Capacitación se difundirá a través de una invitación por escrito de la Dirección de Recursos Humanos, y por medio de la página Web del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, indicando a las Dependencias y Entidades, los temas, fechas y horarios disponibles de los cursos, para que el personal interesado se inscriba de acuerdo al proceso definido.

Asimismo, el Departamento de Organización perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos, promoverá la capacitación a nivel Posgrado para todo el personal en activo/a del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla. **De acuerdo a lo establecido en el procedimiento de becas para el apoyo económico a la capacitación profesional a Nivel posgrado para el personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.**

4.3.2.1. Detección de Necesidades de Capacitación

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla a través de la Dirección de Recursos Humanos, aplicará de forma anual un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) y considerará la Evaluación de Desempeño al personal, así mismo recibirá peticiones de las diferentes Dependencias de acuerdo a las necesidades y funciones de cada una de las áreas.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, identificará las necesidades de capacitación para el personal de base sindicalizado acordando los cursos a impartir.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de Capacitación, la Evaluación de Desempeño, el Modelo de Equidad de Género y los requerimientos en cada una de las Dependencias se elaborará el Programa Anual de Capacitación, el cual considerará los siguientes aspectos : Cursos de aptitud, cursos de actitud, cursos para competencias genéricas, cursos para competencias específicas, cursos específicos para la formación del personal encargado de la Gestión de Recursos Humanos e integrantes del Comité de Equidad de Género. ***De acuerdo a lo establecido en el procedimiento para la impartición de capacitación a los/as Trabajadores/as del Gobierno Municipal de Puebla***

4.3.2.2. Ejecución de capacitación

A partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) se identificarán, y se programarán conferencias, cursos, talleres y diplomados para el desarrollo de los talentos de **del Personal** que integra el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará con un Programa Anual de Capacitación para **las y los trabajadores**, el cual se implementaran en forma indistinta para hombres y mujeres; dentro de este se contemplaran programas de regularización hacia el personal para apoyar a terminar su educación básica. Con la finalidad de que los cursos sean tomados en su totalidad por el personal interesado, se programarán en horarios de trabajo, para evitar interferir con las responsabilidades familiares

La capacitación tendrá por objeto: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del personal en su actividad; así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella, incrementar la calidad, mejorar las aptitudes del trabajador/a e incidir en el desarrollo personal del mismo para que esto se vea reflejado, en su vida familiar y laboral, desarrollar las competencias genéricas y específicas del personal de acuerdo a su puesto.

Así mismo **el personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla** a quienes se impartirá la capacitación y adiestramiento estará obligado a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso, atendiendo las indicaciones de los ponentes/ y/o instructores/as y cumplir con los programas respectivos.

Personal del Departamento de Capacitación y Apoyo, dará seguimiento a la funcionalidad de la capacitación aplicando al final del curso la encuesta de calidad del servicio. (REF.206-A/SATI/0812)

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.3. Desarrollo profesional

4.3.3.1. Criterios de promoción y desarrollo profesional

La Dirección de Recursos Humanos a través de las Direcciones o Coordinaciones Administrativas buscarán ofrecer igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres para el cambio de puesto y sueldo por promoción del personal y evitará prácticas de discriminación por motivo de género, estado civil, embarazo, nacionalidad, religión, preferencias políticas, sexuales, de edad, alguna discapacidad o cualquier otra forma de discriminación no contemplada en estos rubros.

Los criterios de promoción para el personal de las Dependencias de la Administración Pública Municipal serán:

1. Cumplir con el perfil académico establecido en el Manual de Organización de cada una de las Dependencias de la Administración Pública Municipal.
2. Contar con los conocimientos teóricos y prácticos que se requieren para ocupar el puesto promocionado.
3. Contar con la disciplina y puntualidad dentro de su área de trabajo.
4. Contar con un expediente completo y sin actas administrativas.
5. Acreditar el examen de asenso para ocupar el puesto promocionado y presentar buenos resultados dentro de la Evaluación de Desempeño. ***De acuerdo al Procedimiento para cambio de puesto y sueldo por promoción del personal de las Dependencias de la Administración Pública Municipal.***

En términos de lo establecido en la “Política de austeridad, racionalidad y ahorro en el ejercicio del gasto para las áreas en materia de servicios personales, suministros y materiales del Gobierno Municipal de Puebla”, que entró en vigor a partir de 2009, no habrá creación de plazas o aumento de sueldo si no se cuenta con la suficiencia presupuestal correspondiente.

La mejora de las organizaciones se facilitará cuando el personal esté motivado, participe y cuente con un desarrollo profesional adecuado a sus funciones y perfil personal. Por esta razón, el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla trabajará en la definición de criterios de promoción, evaluación del desempeño y diversas medidas para motivar y conservar al personal, que buscará promover el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres dentro del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.3.2. Evaluación del desempeño

La Dirección de Recursos Humanos realizará de manera anual la Evaluación de Desempeño y Desarrollo al Personal (EDD), la metodología para la evaluación cuidará en todo momento que se eviten prácticas de discriminación por motivos de género, estado civil, embarazo, nacionalidad, religión, preferencias políticas o sexuales, alguna discapacidad o edad, y se orientará bajo los siguientes aspectos:

- I.- Desarrollo Profesional
- II.- Desarrollo Personal

La Evaluación de Desempeño y Desarrollo verificará exclusivamente el cumplimiento de objetivos, actividades y el desempeño de competencias del personal con respecto al perfil del puesto y área que ocupa.

Los resultados obtenidos de cada uno de los participantes tendrán carácter de confidencial y no podrán hacerse públicos los resultados, estos últimos se remitirán al Departamento de Capacitación y Apoyo, con el objeto que sean identificadas las áreas de oportunidad a nivel competencias y se generen programas para el fortalecimiento de las mismas, el cual se verá reflejado en el Programa Anual de Capacitación. **De acuerdo al Procedimiento para la Evaluación del desempeño y desarrollo al personal del Gobierno Municipal de Puebla.**

4.3.4. Igualdad de oportunidades y compensaciones

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla establecerá en su Política de Equidad de Género el compromiso de brindar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación, considerando tanto el acceso a cargos, salarios, compensaciones o bonos especiales por desempeño.

4.3.4.1. Diversidad e Inclusión

Anualmente el Subcomité de Recursos Humanos del Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, realizará un diagnóstico de clima laboral, en el cual se detectarán los grupos internos usualmente discriminados en el ámbito laboral por cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros, y como resultado de este diagnóstico se realizarán acciones afirmativas o a favor del personal, para minimizar y/o erradicar estas diferencias.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Así mismo, el Comité de Equidad de Género contemplará en el cronograma general del MEG de manera continua, cursos, talleres y foros de sensibilización hacia personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, en los que se promoverán que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades, tomando en cuenta los resultados del Diagnóstico de clima laboral.

4.3.4.2. Igualdad de oportunidades

Uno de los objetivos del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla es trabajar en favor de la igualdad de oportunidades y contar con una representación equitativa tanto de mujeres como de hombres en la integración de equipos de trabajo, proyectos y comités. A través de la institucionalización del MEG: 2012, se fomentará la participación equitativa de ambos sexos, en aquellos sectores y labores en los que estén sub-representados.

En este sentido, tanto las mujeres como los hombres tendrán igualdad de oportunidades para representar al H. Ayuntamiento de Puebla en conferencias, congresos, ferias y cualquier otra actividad profesional, así mismo, el personal directivo, gerencial y de mandos medios o superiores ofrecerá a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla se asegurará que en las imágenes utilizadas para promover tanto de forma interna como externa los servicios del Gobierno Municipal de Puebla, incluyan a hombres y mujeres de manera equitativa, asimismo garantizará que esas imágenes no sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diferencias que pudieran caracterizar a grupos sociales.

Además, en todos los casos, a través de las Dependencias y Entidades que corresponda, se dotará de los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente tales como: mobiliario y espacio de trabajo, equipo o medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades, servicios de comunicación y transferencia de datos, si son necesarios para la ejecución del trabajo, sin importar su sexo.

Como parte del círculo de oportunidades, el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla extenderá el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación plasmado en la Política de Equidad de Género, para las personas que colaborarán con la organización de forma atípica o en contratos de agencias externas (outsourcing / tercerizados), en los siguientes procesos: reclutamiento y selección, compensaciones y sueldos, condiciones de trabajo, terminación de relaciones laborales. Del mismo modo, se asegurará que estas personas cuenten con los beneficios o prestaciones mínimas obligatorias y aplicables por Ley al tipo de contrato de trabajo.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.4.3. Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios

Las retribuciones, sueldos y salarios para el personal serán de carácter igualitario, siempre y cuando se realicen las mismas funciones, tareas y responsabilidades, de acuerdo a lo establecido por el Tabulador de Sueldos aprobado por el Honorable Cabildo, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios y establecidos formalmente de acuerdo al Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará con evidencia de que todo el personal recibirá beneficios y prestaciones adicionales al salario, cuando así correspondiera o sea posible, de forma igualitaria y según su puesto o categoría.

Mediante lo establecido en el Tabulador de sueldos aprobado por el Honorable Cabildo y el Manual de Procedimiento de la Dirección de Recursos Humanos, se dará a conocer en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla cómo estarán constituidas las retribuciones y cuáles serán las políticas de sueldos y salarios, de modo que todo el personal tenga garantizada la aplicación del principio de igualdad de remuneración por el trabajo igual de mujeres y hombres.

El Comité de Equidad de Género contará con el Procedimiento de Discriminación, Hostigamiento, Trato Inequitativo e Incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género, mediante el cual se le dará la oportunidad al personal de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos, y será el Ombudsperson del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla quien dará el seguimiento a éstas.

3.5. Vida familiar y laboral

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla considerará importante apoyar al personal para conciliar su carrera profesional con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, a través de acciones afirmativas y a favor del personal, para crear mejores condiciones de trabajo y asegurar que los hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales.

Por lo anterior se han desarrollado acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el personal tenga alternativas variadas y diversas, que respondan a las necesidades de integración, identidad, cultural, institucional y pertenencia, a las cuales les dedique energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo social.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.5.1. Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal en el hombre y la mujer

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla a través de la Dirección de Recursos Humanos establecerá y difundirá criterios claros y accesibles y los procedimientos o mecanismos que garantizarán la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres sobre el otorgamiento de los siguientes permisos:

- Permisos de paternidad y/o maternidad responsable.
- Permisos por fallecimiento de familiares en primer grado.
- Permisos extraordinarios para la atención de asuntos escolares de las hijas e hijos menores de edad.
- Permisos para la atención de la/el hijo en caso de adopción.

Las licencias con goce de sueldo podrán ser hasta por seis días, en los casos de permisos de paternidad responsable, de adopción, por fallecimiento de hijos e hijas y especiales extraordinarios para la atención de asuntos escolares de los hijos e hijas menores de edad. **De acuerdo al procedimiento para obtener permiso con goce de sueldo para las y los trabajadores del Gobierno Municipal de base no sindicalizados y de confianza.**

Todo el personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará indistintamente del sexo, con la prestación de Seguridad Social durante toda su estancia laboral, así mismo, las trabajadoras gozarán de 90 días de incapacidad con goce de sueldo en caso de embarazo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo.

De igual forma dentro del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla el personal podrá contar con horarios variables, para poder conciliar mejor el trabajo con las responsabilidades de la vida personal y familiar, que abarquen cuestiones relacionadas con estudios, deportes y situaciones particulares

Las Dependencias y Entidades contarán con buzones del MEG que brindarán la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares; el Ombudsperson del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla asegurará la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables.

4.3.5.2. Conciliación y balance del trabajo con la vida familiar o la vida privada

El personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará con el servicio de guardería de manera gratuita, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; así mismo contará con el permiso para la atención de la/el infante en caso de adopción, consistente en otorgar cuatro días laborales con goce de sueldo.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

A las trabajadoras en el periodo de lactancia se les proporcionará una hora para acudir a cubrir las necesidades de la/el infante.

Por lo anterior el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla se comprometerá a que el uso de estos permisos no sea causa de despido injustificado del personal y que tampoco influya negativamente en la reputación, imagen, posición en el trabajo, y oportunidades de ascenso

4.3.6. Ambiente laboral y calidad de vida en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla

El cuidado de la salud del personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla será una tarea prioritaria por lo que a través de los Programas Operativos Anuales de las Dependencias y Entidades, se buscará mejorar las condiciones de salud e higiene que afecten directamente al mismo, llevándose a cabo eventos de integración del personal o actividades recreativas y deportivas; por otro lado se verificará que el ambiente laboral cuente con los espacios y condiciones óptimas para el desarrollo de sus funciones.

4.3.7. Salud en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla

A través del Programa Municipal de Mejora de la Gestión (PMMG) se logrará generar un ambiente laboral congruente con la calidad, que brinde **al personal la oportunidad** de ser eficientes, al abarcar el mejoramiento de las condiciones mentales.

4.3.7.1 Ambiente de trabajo

A través de las Dependencias y Entidades del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla se brindará atención en las áreas médica, dental, psicológica, jurídica, análisis clínicos y a personas con discapacidad, en los rubros de prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación e integración social a través de un trato personalizado y en un marco de equidad y justicia.

En este sentido las Dependencias y Entidades promoverán el cuidado, prevención y monitoreo de la salud a su personal a través de:

- I. Otorgarle información respecto a cuál es la mejor manera de alimentarse según sus actividades.
- II. Habilitar espacios y dar flexibilidad durante las jornadas laborales para promover la actividad física o una vida saludable como parte de las rutinas diarias.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

III. Detectar posibles casos de sobrepeso u obesidad para actuar de manera oportuna y generar apoyos para mejorar su condición.

IV. Crear y apoyar programas al interior del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, para que las mujeres de todas las edades puedan participar en los deportes, actividades físicas y de recreo sobre la misma base en que participan los hombres.

Asimismo en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla existirán programas de información sobre salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual en las que se especificarán los comportamientos de alto riesgo, VIH/SID, uso de sustancias intravenosas y la influencia de las drogas no terapéuticas y el comportamiento sexual no protegido, así como campañas internas de información educativa sobre los riesgos conexos del consumo del tabaco y alcohol, con el fin de desalentar su uso y reducir ese hábito evitando el consumo de drogas ilegales, las cuales serán difundidas en los diferentes medios oficiales del H. Ayuntamiento.

En el mismo orden de ideas el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que tiene como principal objetivo el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal en lo que se refiere a la prevención de enfermedades, accidentes y reducir los riesgos existentes, a través del cabal cumplimiento de las normas y acciones que aseguren la preservación física y mental de éste.

Entre las acciones que realizará la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se encontrarán los recorridos que llevarán a cabo en las Dependencias y Entidades, a fin de revisar las condiciones ambientales y físicas del lugar de trabajo en cuanto a: iluminación, condiciones climáticas, ruido, espacio, ventilación, etc., con la finalidad de que se puedan prevenir enfermedades y padecimientos asegurando que el personal del H. Ayuntamiento cuente de forma equitativa con el espacio y las instalaciones necesarias para realizar su trabajo eficientemente.

Aunado a lo anterior el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla proporcionará en todas las Dependencias servicios de agua potable, y sanitarios higiénicos a distancias razonables y sin restricción para su uso.

Otra de las actividades que realizará la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y el Departamento de Capacitación y Apoyo será otorgar y difundir información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos de los sexos, como cáncer de mama, cáncer cérvico uterino, otros cánceres del sistema reproductivo para las mujeres; enfermedades urológicas y genitales masculinas, como cáncer de próstata o testículo, para los hombres.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.7.2 Combate a la violencia en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla a través Sistema DIF Municipal y del Instituto Municipal de las Mujeres ofrecerán servicios de atención psicológica, asesoría jurídica, así como pláticas y diversos talleres para dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, psicológica y el abuso del poder del personal del H. Ayuntamiento así como el derecho a una vida libre de violencia

Asimismo a través de dichos talleres, se mostrará cómo es posible identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral, se logrará transmitir a al personal que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de todas las personas.

Por lo anterior, se ha trabajado en reforzar la vinculación con todos los sectores sociales, sensibilizándolos en Equidad de Género y prevención a la violencia, siguiendo así con el éxito la misión del Instituto Municipal de las Mujeres, de promover la igualdad social, económica, política y cultural entre hombres y mujeres.

4.3.8 Sensibilización y comunicación con enfoque de género

4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla deberá mantener una campaña permanente de sensibilización en materia de equidad de género y de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, y erradicación de modelos de conducta social y cultural, prejuicios y estereotipos a través de los Cursos de Inducción para el personal de nuevo ingreso y de cursos específicos considerados en el Programa Anual de Capacitación, tomando en cuenta los resultados del diagnóstico de clima laboral aplicado en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla

Aunado a lo anterior la sensibilización en materia de Equidad de Género significará poner a disposición del personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla la información y conocimientos sobre la realidad de la desigualdad social entre mujeres y hombres, en diversos ámbitos y actividades, pretendiendo que las personas tomen una postura y conciencia crítica sobre la forma en que se establecerán las relaciones sociales en lo cotidiano

Para lograr una sensibilización en Equidad de Género es importante conocer sus dimensiones para integrarlas en la planeación de un taller:

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

- Las creencias y experiencias personales.
- Las creencias y prejuicios de la sociedad.
- La información basada en conceptos y datos.
- La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.

Asimismo el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla deberá difundir la importancia de contar con un Modelo de Equidad de Género y dar a conocer los resultados del diagnóstico para sensibilizar al personal respecto a qué condiciones o acciones pueden generar desigualdad o discriminación por cualquier causa, promoviendo la utilización de lenguaje incluyente y no sexista.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla a través del Comité de Equidad de Género, promoverá una cultura de respeto hacia hombres y mujeres, mediante talleres vivenciales, cursos y temáticas con perspectiva de género a fin de lograr favorecer a procesos de reflexión y comunicación activa, que promoverán transformaciones, cambios de actitudes y de comportamientos en el personal

4.3.9 Responsabilidad social

La Alta Dirección instaurará el Subcomité de Responsabilidad Social del Comité de Equidad de Género, al cual las Dependencias y Entidades, entregarán evidencia de sus áreas donde se promoverán mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización, campañas o programas de educación gubernamental y de la sociedad civil, para la realización de actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación y equidad de género, donde se promoverá la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participará o será integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia; la difusión de materiales en los medios de comunicación interna y externa sobre experiencias exitosas y las buenas prácticas de trabajar con equidad de género, experiencias de mujeres líderes exitosas del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, la ocupación de cargos o puestos no tradicionales para hombres y mujeres.

El Subcomité de Responsabilidad Social deberá solicitar a la Coordinación de Comunicación Social la revisión de los contenidos de las campañas, mecanismos de promoción y comercialización de los servicios de las Dependencias cuidando que éstos no atenten contra la dignidad e integridad humana. La publicidad se deberá abstener de presentar a las mujeres como seres inferiores y de explotarlas como objetos sexuales o de consumo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basan en roles estereotipados de hombres y mujeres que legitiman o exacerban la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla promoverá la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en la Política de Equidad de Género del Gobierno Municipal y al mismo tiempo realizará evaluaciones de las prácticas laborales de las empresas proveedoras para promover la selección y contratación de aquellas que demuestren un desempeño ético, que compartan valores sobre estos temas y cumplan con sus obligaciones laborales.

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla deberá incluir la certificación MEG: 2012 en toda su papelería oficial, así como, conceptos y temas sobre derechos humanos, diversidad cultural, la no discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

4.3.10 Defensa organizacional de los derechos fundamentales

4.3.10.1. El Ombudsperson del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla con base al compromiso que tienen los Poderes Públicos del Estado y de los Municipios para adoptar las medidas necesarias y oportunas que garantizarán el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, incluido el control y acceso al poder; así como a los recursos y beneficios económicos y sociales, que se establecen en el Artículo 3, Inciso C.de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla y de conformidad con los principios fundamentales de no discriminación y responsabilidades del estado mexicano establecidos por el derecho internacional de los derechos humanos y, particularmente, con lo estipulado en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en la conformación del Modelo de Equidad de Género (MEG), ha designado al Sádico Municipal como Ombudsperson mismo que representa los valores del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla y es reconocido por su honorabilidad.

Con base a lo anterior el Ombudsperson gozará de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos del personal, impulsando el cumplimiento de las recomendaciones que emitirá promoviendo el compromiso de que las personas que acudan a él no sean afectadas en sus derechos.

Asimismo, se otorgará al Ombudsperson facultades y garantías para conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género, emitiendo recomendaciones y proponiendo cualquier tipo de solución para resolver la queja o

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

petición que conozca en cualquier nivel de la organización; podrá formular políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos, como pueden ser códigos de ética o de conducta, de igual forma asesorará y orientará al personal acerca del ejercicio y goce de sus derechos para lo cual podrá solicitar la información y el apoyo de cualquier Dependencia y Entidad para la solución de las quejas o peticiones a través de la conciliación en tanto su naturaleza le permita.

Como responsabilidad derivada de lo anterior deberá entregar un reporte trimestral dirigido a la Alta Dirección sobre las recomendaciones emitidas, mismo que podrá ser usado por el Comité de Equidad de Género con el objetivo de desarrollar metas y acciones.

4.3.10. 2 Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos

Para la defensa organizacional de los derechos humanos el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla deberá:

I.- Definir y difundir el formato de quejas y sugerencias al personal, con la finalidad que se denuncie cualquier tipo de discriminación, hostigamiento, trato inequitativo o incumplimiento del los Lineamientos del Modelo de Equidad de Género.

II. Definir el plazo de respuesta inicial de atención a la queja o petición.

III. Establecer los lineamientos a seguir para realizar la investigación de los casos denunciados por el personal.

IV. Documentar los casos de denuncia presentados por el personal con la finalidad de poder brindar la resolución y sanción procedente.

V. Aplicar principios de imparcialidad, formalidad, confidencialidad, neutralidad, y honestidad en la resolución de las quejas o peticiones.

VI. Garantizar la solución pronta y eficaz a la queja o petición de acuerdo al procedimiento de denuncia indicado por el Subcomité de discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento.

VII. Asegurar que toda la información referente a las quejas o peticiones que el personal realice sean atendidas con estricta confidencialidad.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.3.10.3 Medidas de prevención en contra del Hostigamiento y discriminación

En el artículo 50 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla se establecen las conductas por las que se puede sancionar a un servidor/a público, y en los artículos 52, 53 y 53 BIS, se define el procedimiento que se le deberá dar a estas quejas y denuncias por el actuar de los mismos

Como parte del Modelo de Equidad de Género, se establecerá un compromiso para combatir el *hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento de los Lineamientos del Modelo de Equidad de Género.*

En este sentido se deberá difundir entre el personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación; enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable.se hará pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable, así como realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto o que representen estereotipos negativos para las personas o grupos de personas.

El Comité de Equidad de Género contará con el procedimiento para atender y dar seguimiento a situaciones de hostigamiento, discriminación y trato inequitativo denunciadas por el personal, bajo criterios de transparencia y confidencialidad. ***De acuerdo a lo establecido en el procedimiento para la atención de quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género, cometidas por las/los servidores públicos/as municipales.***

El Comité de Equidad de Género se comprometerá a impulsar acciones para dar a conocer el Código de Ética del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla así como el *Procedimiento para la atención de quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento de los Lineamientos del Modelo de Equidad de Género, cometidas por las/los servidores públicos/as municipales,* actos que se consideren discriminatorios y dará seguimiento a las quejas y denuncias en estos casos.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

4.4. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA

El Modelo de Equidad de Género requerirá que el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla realice una evaluación sistemática por parte de personal calificado y con la debida autoridad para identificar áreas de oportunidad y proponer acciones de mejora continua.

4.4.1. Revisión por parte de la dirección

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla contará con el Procedimiento para la Evaluación Interna al Sistema de Gestión de Equidad de Género, que se realizará anualmente con el objetivo de verificar su desarrollo de conformidad con los requisitos del Modelo de Equidad de Género MEG: 2012.

El Comité de Equidad de Género, a través del Subcomité de Evaluación, realizará evaluaciones internas y verificará el cumplimiento de los siguientes aspectos del Modelo de Equidad de Género:

- El grado de conocimiento y entendimiento de la Política de Equidad de Género
- El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos del Sistema de Gestión de Equidad de Género
- El grado de cumplimiento y beneficio de las acciones afirmativas y/o a favor del personal
- Presentación o seguimiento a los datos relevantes del último diagnóstico de clima laboral
- Resultado de la última evaluación interna y auditoría externa realizada al Modelo de Equidad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Este Subcomité presentará informes de resultados de las evaluaciones a la Coordinación del Comité de Equidad de Género, con el fin de planear acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas y generar un informe para que sea integrado en las revisiones por parte de la Alta Dirección y mantener registros de la retroalimentación con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento del Modelo de Equidad de Género. **De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para Evaluación Interna al Sistema de Gestión de Equidad de Género bajo el esquema MEG 2012.**

4.4.2. Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

El Manual de Procedimientos de Equidad de Género contará con el Procedimiento para Evaluación Interna al Sistema de Gestión de Equidad de Género bajo el esquema MEG 2012, en el cual se describirá el método de evaluación del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, el cual se realizará por lo menos una vez al año.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

En el cronograma de actividades se encontrarán plasmadas las acciones del Sistema de Gestión de Equidad de Género y el tiempo de duración en el que se estimarán realizarlas.

De las áreas de oportunidad detectadas, se establecerán las acciones correctivas y los pasos para mejorar las acciones afirmativas y/o en favor del personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

4.4.3. Indicadores de género

4.4.3.1. Aplicación de indicadores

El H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla definirá indicadores de género para realizar el diagnóstico inicial de clima laboral, mismos que se medirán anualmente, en relación con el nivel de segregación ocupacional, nivel de igualdad salarial, nivel de conocimiento del personal de la Política de Equidad de Género, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento y discriminación detectados.

El propósito de los indicadores de equidad de género será obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Del diagnóstico de clima laboral aplicado mínimo una vez al año se documentarán los resultados de la aplicación debiéndose comparar año con año las siguientes preguntas sobre igualdad de oportunidades y Equidad de Género mediante un sondeo de opinión sobre las prácticas del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, que incluirá preguntas sobre si las mujeres tienen igual, menos o más oportunidades que los hombres para:

- I.- Ingresar
- II.- Ascender
- III.- Obtener prestaciones
- IV.- Obtener igual salario ante iguales responsabilidades
- V.- Alcanzar puestos directivos

4.4.4. Áreas de oportunidad y mejora

Por lo menos una vez al año la Alta Dirección, el Comité de Equidad de Género y el Subcomité de Evaluación del Comité de Equidad de Género, llevará a cabo una revisión general de los avances del Sistema de Gestión de Equidad de Género y se remitirá el reporte correspondiente a los Titulares de las Dependencias y Entidades.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Es responsabilidad de la Coordinación del Comité de Equidad de Género informar periódicamente a la Alta Dirección a través de un reporte escrito remitido por el Subcomité de Evaluación, con información proporcionada por el Comité de Equidad de Género, sobre los avances generales y aspectos relevantes relacionados con la implementación del Modelo de Equidad de Género en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, tales como el resultado de encuestas aplicadas, de evaluaciones internas, quejas del personal respecto a situaciones de desigualdad, discriminación y hostigamiento laboral y/o sexual, entre otros.

El Subcomité de Evaluación, tendrá la responsabilidad de evaluar el funcionamiento del Modelo de Equidad de Género y realizar las adecuaciones que considere convenientes respecto a la política, objetivos, metas y acciones afirmativas y/o a favor del personal, desarrollando y documentando un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas en las evaluaciones internas y las auditorías externas asegurando el cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad encontradas.

El resultado de la revisión al Modelo de Equidad de Género deberá darse a conocer al personal del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla a través de los medios de difusión establecidos tales como el mural informativo del MEG, boletines y demás material informativo.

El Comité de Equidad de Género analizará los resultados de las evaluaciones realizadas, así como de los instrumentos utilizados para verificar el avance en la implementación eficiente y eficaz del sistema, para identificar las causas de posibles desviaciones o áreas de oportunidad y determinar las acciones de mejora continua requeridas. En este sentido, asegurará el seguimiento a las propuestas, quejas y/o sugerencias remitidas ya sea a la Coordinación de Equidad de Género y o a cualquier integrante del Comité, conservando la evidencia documental de los análisis, reportes y resoluciones realizados en cada caso.

	Manual de Equidad de Género	Número de Registro GMP1114/MOP/CEG22/003/151113-B
		Nomenclatura:HAMPUE-MEG-M-01
		Fecha de elaboración:23/01/2012
		Actualización:15/11/2013
		Núm. de Revisión: 04

Anexo 1. Cronograma General del MEG

Anexo 2. Formato de Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal

Anexo 3. Tablero Estratégico de Control MEG del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Anexo 4. Matriz de Responsabilidades del Comité de Equidad de Género del H. Ayuntamiento de Puebla.