

# Gobierno del Estado de Puebla

## Secretaría de Gobernación

### Orden Jurídico Poblano

---

*Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Desarrollo Rural del  
Gobierno del Estado de Puebla*



## **REFORMAS**

---

### **Publicación**

### **Extracto del texto**

---

6/abr/2021	ACUERDO de la Secretaria de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado, por el que crea la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado de Puebla.
------------	--

---

**CONTENIDO**

ACUERDO POR EL QUE SE CREA LA UNIDAD DE IGUALDAD  
SUSTANTIVA DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL ..... 3

ARTÍCULO 1 ..... 3

ARTÍCULO 2 ..... 3

ARTÍCULO 3 ..... 6

ARTÍCULO 4 ..... 6

ARTÍCULO 5 ..... 7

ARTÍCULO 6 ..... 7

ARTÍCULO 7 ..... 7

ARTÍCULO 8 ..... 9

ARTÍCULO 9 ..... 10

ARTÍCULO 10 ..... 10

ARTÍCULO 11 ..... 11

ARTÍCULO 12 ..... 12

TRANSITORIOS ..... 14

## **ACUERDO POR EL QUE SE CREA LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL**

### **ARTÍCULO 1**

Se crea la Unidad de Igualdad Sustantiva, como la Unidad encargada de concientizar, promover e impulsar la inclusión de la perspectiva de género al interior de la Secretaría de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado de Puebla, así como la de prevenir la vulneración de los derechos humanos de las y los servidores públicos, en coordinación con las Unidades Administrativas que la conforman.

### **ARTÍCULO 2**

Para efectos de este Acuerdo se entenderá por:

I. Acciones Afirmativas: Medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la Igualdad Sustantiva; y la eliminación de la discriminación.

II. Acoso laboral o Mobbing: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por una o más personas en la que exista o no, de manera directa o indirecta una subordinación, en contra de otra u otras, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

III. Acoso Sexual: Es una forma de violencia en la que se llevan a cabo conductas verbales, afectaciones psicológicas, físicas, morales; o por cualquier elemento aportado por la ciencia y la tecnología como lo son: correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, videos, audios o grabaciones, etcétera, relacionadas con la sexualidad que ponen en riesgo y/o dejan en estado de indefensión a una persona con respecto a otra con la que no exista relación de subordinación.

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

V. Derechos Humanos: Se entiende por derechos humanos al conjunto de atributos propios de todos los seres humanos que salvaguardan su existencia, su dignidad y sus potencialidades por

el hecho de pertenecer a la especie humana, que deben ser integrados, garantizados y reconocidos por la Constitución Política, así como en los demás ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales para evitar que el poder público y la sociedad los vulneren o violenten.

VI. Discriminación: Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá por discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, así como otras formas conexas de intolerancia y de igual forma el aprovechamiento de manera abusiva que se obtenga en razón del conocimiento pleno que obliga al sujeto abusado a respetar los derechos fundamentales y por medio del cual una o más personas tengan conductas agresivas de carácter doloso que por su situación de ventaja o privilegio puedan recibir beneficio alguno.

VII. Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la Secretaría; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las y los servidores públicos de las Unidades Administrativas de la Secretaría; la participación proactiva y comunicación entre el personal; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

VIII. Factores de Riesgo Psicosocial: Los Factores de Riesgos Psicosociales, son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos relacionados con; Condiciones del ambiente laboral, Exigencias más allá de las capacidades, Nivel de responsabilidad y carga mental, Falta de autonomía sobre el trabajo, Tiempo, ritmo y organización del

trabajo, Mala definición del rol y contenido de tareas, Conflictos en la relación familia-trabajo, Estilos de mando y comunicación, Acoso, hostigamiento, discriminación y violencia.

IX. Hostigamiento Sexual: Forma de violencia que se expresa mediante conductas verbales, afectaciones psicológicas, físicas, morales; o por cualquier elemento aportado por la ciencia y la tecnología como lo son: correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, videos, audios o grabaciones, etcétera, en la que una persona asedia a otra, emitiéndole propuestas, utilizando un lenguaje lascivo con el fin de ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual valiéndose de su posición jerárquica derivada de la relación laboral o cualquier otra que genere subordinación o sea notorio un nivel jerárquico superior.

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

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

XII. Igualdad Sustantiva: El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, es decir, alude al acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

XIII. Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos a través de la modificación de estructuras, procesos y enfoques.

XIV. Lenguaje Incluyente: Lenguaje que se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin

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

XV. Lenguaje No Sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

XVI. Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

XVII. Presupuesto con Perspectiva de Género: Presupuesto que en su diseño, implementación y evaluación consideran los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres. El objetivo primordial es la igualdad e integración transversal de la política de género en planes, programas y acciones gubernamentales.

XVIII. Secretaría: La Secretaría de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado de Puebla.

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

XX. Unidad de Igualdad Sustantiva: La Unidad de la Secretaría, que promueve la transversalización de la perspectiva de género, propone, coordina y formula los cambios al interior de esta, para favorecer el alcance de la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres.

### **ARTÍCULO 3**

La Secretaría, a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva, tiene la finalidad de coordinarse con la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla, para dar seguimiento a la transversalidad de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas públicas, de acuerdo a los programas y lineamientos establecidos para ello.

### **ARTÍCULO 4**

La persona Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Desarrollo Rural será nombrada por la persona Titular de la Secretaría.

## **ARTÍCULO 5**

Para ser Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Desarrollo Rural se requiere lo siguiente:

- I. Ser una persona servidora pública adscrita a la Secretaría;
- II. Contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género, y
- III. Contar con capacidades técnicas y administrativas para la ejecución de sus funciones.

## **ARTÍCULO 6**

La Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Desarrollo Rural contará con la siguiente estructura orgánica:

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

Todos los cargos de la Unidad de Igualdad Sustantiva son honoríficos, por lo que no generarán remuneración o emolumento alguno y estará integrada por las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría.

La Unidad de Igualdad Sustantiva dependerá y se reportará directamente a la persona Titular de la Secretaría de Desarrollo Rural.

## **ARTÍCULO 7**

La Unidad de Igualdad Sustantiva tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Asegurar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos, en su ámbito de competencia;
- II. Incidir en acciones legislativas que impulse la Secretaría para garantizar el acceso igualitario de mujeres y hombres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos;
- III. Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de la Secretaría y de los sectores vinculados a ella;

- IV. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en el presupuesto de la Secretaría y coadyuvar en el seguimiento y evaluación del mismo;
- V. Establecer acuerdos con las Unidades Administrativas competentes para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2020-2024;
- VI. Ser órgano de consulta y asesoría de la Secretaría relativo a la transversalidad de género;
- VII. Coordinar la formación y capacitación en materia de género, derechos humanos e igualdad sustantiva; así como verificar que el personal de la Secretaría cuente con los conocimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos específicos;
- VIII. Promover el uso de un lenguaje incluyente o inclusivo, que no reproduzca esquemas de desigualdad y discriminación, ni estereotipos, prejuicios o concepciones sexistas;
- IX. Regular la prevención y atención en materia de hostigamiento y acoso laboral; así como establecer acciones de colaboración con las otras Unidades de Igualdad Sustantiva de la Administración Pública Estatal para impulsar la Igualdad Sustantiva en la entidad, de manera particular a través del Sistema Estatal de Igualdad entre mujeres y hombres;
- X. Difundir y publicar información en materia de derechos humanos, no discriminación e igualdad sustantiva;
- XI. Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de los Programas de la Secretaría;
- XII. Elaborar e implementar el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, mismo que deberá fomentar la cultura interinstitucional en materia de igualdad sustantiva;
- XIII. Favorecer la desagregación de datos por sexo en los registros de la Secretaría;
- XIV. Planificar y promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de competencia y atribuciones de la Secretaría;
- XV. Elaborar y difundir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y

políticas ejecutadas por la Secretaría en cumplimiento del Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2020-2024, y

XVI. Las demás que establezcan los lineamientos y acuerdos publicados por el Gobierno del Estado de Puebla.

## **ARTÍCULO 8**

La persona Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva tendrá las siguientes atribuciones:

I. Sensibilizar a todo el personal de nivel jerárquico superior acerca de los compromisos asumidos por el Gobierno del Estado de Puebla en materia de igualdad sustantiva y transversalización de la perspectiva de género;

II. Coordinar la elaboración del Plan de Igualdad Sustantiva;

III. Integrar un Plan Anual de Trabajo para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género;

IV. Promover la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración del Plan de Igualdad Sustantiva;

V. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto de la Secretaría;

VI. Establecer acuerdos con las diferentes áreas de la Secretaría para ejecutar acciones en el ámbito de su competencia establecidas en el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

VII. Dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos, así como con los mecanismos estatales y federales que abonen a las políticas de Igualdad Sustantiva de la Secretaría;

VIII. Actuar como órgano de consulta y asesoría de la Secretaría en materia de igualdad sustantiva;

IX. Promover, difundir y publicar información en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos y no discriminación;

X. Conducir la certificación de la Secretaría en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (en Igualdad Laboral y No Discriminación) y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, (Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención) y otras;

XI. Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de objetivos, estrategias y políticas

ejecutadas ante el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y

XII. Proponer acciones afirmativas que presente la Secretaría para garantizar el acceso igualitario y no discriminatorio al desarrollo y tutela de sus derechos humanos.

### **ARTÍCULO 9**

La Titularidad del Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva recaerá en una servidora o servidor público con nivel Directivo adscrito a la Secretaría de Desarrollo Rural, quien tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Generar estrategias de colaboración en materia de transversalización de la perspectiva de género;
- II. Ejecutar líneas de acción armonizadas al Programa de Igualdad Sustantiva;
- III. Promover acciones que abonen a una adecuada corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, y personal al interior de la Secretaría, así como la reducción de los riesgos psicosociales en el trabajo y a un entorno laboral favorable;
- IV. Recabar la información de avances y resultados del Plan de Igualdad Sustantiva;
- V. Adoptar las medidas para la correcta aplicación de la Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018 y la NMX-R-025-SCFI-2015.
- VI. Realizar el informe semestral de alcances y resultados, y
- VII. Operar las capacitaciones con perspectiva de género al interior de la Secretaría.

### **ARTÍCULO 10**

La Titularidad del Departamento de Política Pública para la Igualdad Sustantiva recaerá en una servidora o servidor público con nivel Directivo adscrito a la Secretaría de Desarrollo Rural, quien tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Proponer estrategias de transversalización de la Perspectiva de Género en el ciclo de políticas públicas de la Secretaría;
- II. Analizar los instrumentos de programación y planeación de la Secretaría bajo la Perspectiva de Género de esta;
- III. Revisar las estructuras y los procedimientos para planear y ejecutar proyectos con Perspectiva de Género;

- IV. Analizar mecanismos para la construcción de Políticas Públicas con Perspectiva de Género;
- V. Plantear indicadores que permitan dar seguimiento al avance en materia de igualdad de género en las políticas de la Secretaría;
- VI. Generar los informes de los alcances y resultados del Departamento, y
- VII. Dar seguimiento a convenios y acuerdos para la incorporación de la Perspectiva de Género en los diversos planes, programas y proyectos del sector coordinado.

### **ARTÍCULO 11**

La Titularidad del Departamento de Prevención de la Violencia y la Discriminación recaerá en una servidora o servidor público con nivel Directivo adscrito a la Secretaría de Desarrollo Rural, quien tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Constituir un Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género y toda forma de discriminación, en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (en Igualdad Laboral y No Discriminación);
- II. Promover una cultura laboral para la igualdad y la no discriminación, de no violencia y respeto a la igualdad de género;
- III. Establecer mecanismos de prevención, atención y gestión de sanciones de la violencia de género, violencia laboral y cualquier forma de discriminación, incluyendo quejas y denuncias, de conformidad con el Artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo y el Capítulo II del Acuerdo del Ejecutivo que emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla, en fecha 8 de septiembre de 2017;
- IV. Analizar las quejas o denuncias con perspectiva de igualdad de género, buscando identificar la posible existencia de actos de discriminación, vulnerabilidad de la igualdad de género, hostigamiento y/o acoso sexual o cualquier otra violación de derechos humanos;
- V. Orientar a las y los denunciantes respecto a otras instancias internas y/o externas competentes a las que puedan acudir para la defensa de sus derechos, así como brindar atención, canalización y seguimiento ante las mismas;

VI. Preservar la confidencialidad de la identidad y demás datos personales de las partes involucradas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla y en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla;

VII. Prestar especial atención y aplicar un escrutinio estricto de los hechos y contexto que motivaron la (s) queja (s) o denuncia (s), actuando con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la queja o denuncia formulada, haciendo valer en todo momento el principio de presunción de inocencia, que impone la obligación de arrojar la carga de la prueba al denunciante, ya que es un derecho fundamental que la Constitución Política reconoce y garantiza en general, cuyo alcance trasciende la órbita de un debido proceso o investigación puesto que su aplicación garantiza la protección de otros derechos fundamentales como la dignidad humana, la libertad, la honra y el buen nombre, que podrían resultar vulnerados por actuaciones irregulares;

VIII. Recibir y considerar toda clase de elementos legales de prueba tales como: La declaración de parte sobre hechos propios o ajenos; los documentos públicos y privados, en cuya categoría se comprenden todos aquellos elementos aportados por la ciencia y tecnología, como lo son: correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, videos, audios o grabaciones, etcétera, así como la declaración de testigos. Dichos elementos de prueba deberán obtenerse de forma legítima o en su defecto serán motivo de exclusión o nulidad, puesto que suponen una violación a los derechos fundamentales de las partes involucradas;

IX. Establecer una coordinación intersecretarial que fomente la capacitación de las y los integrantes del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia Laboral, de Violencia de Género y toda forma de discriminación, en temas de igualdad de género, no discriminación, medidas de prevención de las violencias, procedimiento de denuncia y canalización, y

X. Generar los informes de los alcances y resultados del Departamento.

## **ARTÍCULO 12**

La Titularidad del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento recaerá en una servidora o servidor público

con nivel Directivo adscrito a la Secretaría de Desarrollo Rural, quien tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Diseñar e integrar un sistema de información estadística y evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos que den cuenta de los avances y retos en materia de igualdad sustantiva en su sector;
- II. Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la ejecución del Plan de Igualdad Sustantiva;
- III. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en el presupuesto de la Secretaría, así como el seguimiento y evaluación del ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como el correspondiente al ejercicio fiscal;
- IV. Proponer la generación de estadísticas con enfoque de género en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría;
- V. Trabajar conjuntamente con las áreas correspondientes para la formulación del proceso de programación y presupuestación con Perspectiva de Género del sector, y
- VI. Generar los informes de los alcances y resultados del Departamento.

### **TRANSITORIOS**

(Del ACUERDO de la Secretaria de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado, por el que crea la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado de Puebla; publicado en el Periódico Oficial del Estado, el martes 6 de abril de 2021, Número 2, Tercera Sección, Tomo DLII).

**PRIMERO.** El presente Acuerdo deberá publicarse en el Periódico Oficial del Estado y entrará en vigor el día de su publicación.

**SEGUNDO.** La Secretaria de Desarrollo Rural, de conformidad con las normas aplicables y disponibilidad presupuestal, instruirá lo necesario a la Unidad Administrativa de la Secretaría que corresponda, para que realice las gestiones necesarias para que la Unidad cuente con los recursos que se requieran para el inicio de sus operaciones, así como para dar seguimiento a las acciones necesarias para alcanzar el pleno ejercicio de sus atribuciones.

Dado en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los 19 días del mes de marzo del año 2021. La Secretaria de Desarrollo Rural del Gobierno del Estado de Puebla. **C. ANA LAURA ALTAMIRANO PÉREZ.** Rúbrica.