



PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA

**SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA DEL ESTADO DE PUEBLA
SEDIF**



Agosto 2024



Índice.....	1
1. Presentación.....	2
2. Visión.....	3
3. Marco Normativo.....	3
3.1 Ámbito Internacional.....	3
3.2 Ámbito Nacional.....	4
3.3 Ámbito Local.....	4
4. Alineación.....	5
4.1 Alineación a los ODS.....	5
4.2 Alineación al Plan Nacional de Desarrollo.....	5
4.3 Alineación al Plan Estatal de Desarrollo.....	6
5. Diagnóstico.....	7
6. Objetivo.....	9
7. Temáticas del Plan Líneas de Acción.....	9
8. Indicadores con perspectiva de género.....	11
9. Presupuesto con perspectiva de género.....	13
10. Evaluación y Seguimiento.....	14
11. Referencias.....	15





1. Presentación

El Gobierno del Estado de Puebla ha trabajado arduamente en la implementación y adopción de la perspectiva de género en las diferentes Dependencias y Entidades que conforman la Administración Pública Estatal, con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que persisten en nuestra Entidad, en ese sentido el Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024 considera en sus programas derivados al Programa Especial de Igualdad Sustantiva y Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024.

Derivado de lo anterior, con fecha 02 de marzo de 2020 fue publicado en el Periódico Oficial del Estado el “Acuerdo por el que se expiden los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva”, documento que marca las directrices a seguir para lograr incorporar la perspectiva de género en los programas, planes y acciones gubernamentales de las Dependencias y Entidades, asimismo, establece la generación de Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva para impulsar una cultura institucional en el marco de los derechos humanos y la igualdad de género. El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Puebla (SEDIF), asume la importancia de la institucionalización de la perspectiva de género mediante el diseño de políticas institucionales que permitan la disminución de las brechas de desigualdad dentro de todas las estructuras, prácticas procesos y funciones ejecutadas desde el Organismo y donde se garantice el respeto a los derechos humanos y la no discriminación. El establecimiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal es de vital importancia para lograr la implementación de la perspectiva de género, el presente documento corresponde a la **Actualización del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del SEDIF**, mismo que consideró el compromiso con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objetivo de posicionarnos como una de las Entidades del Gobierno del Estado de Puebla comprometidas con el impulso de la transversalidad, de las políticas de igualdad laboral y no discriminación.

Jesús Alejandro Cortés Carrasco
Director General del Sistema
para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Puebla



2. Visión

Ser un Organismo referente, en donde las y los trabajadores participen activamente en la consecución de igualdad de derechos, oportunidades laborales y no discriminación, con el objetivo de fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las acciones implementadas por el Organismo.

3. Marco Normativo

La lucha en favor de la obtención de la Igualdad Sustantiva, ha quedado plasmada en diversas Leyes, Reglamentos, Normas y/o otros ordenamientos de carácter jurídico a nivel Internacional, Nacional y Local, conocer dicha normatividad es fundamental para la creación e implementación de políticas institucionales en materia de Igualdad de Género, en el presente apartado se enuncia el Marco Normativo que da soporte Legal a la Actualización del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del SEDIF.

3.1 Ámbito Internacional

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



3.2 **Ámbito Nacional**

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

3.3 **Ámbito Local**

- **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.**
- **Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.**
- **Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.**
- **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.**
- **Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.**
- **Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.**
- **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.**
- **Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2023.**
- **Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.**
- **Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024.**



- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán observar las Dependencias, Entidades y Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva.
- Ley sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social.
- Reglamento Interior del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Puebla.

4. Alineación

4.1. Alineación con los ODS

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Puebla (SEDIF), busca abonar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, en concreto se encuentra alineado a los siguientes objetivos:



4.2 Alineación al Plan Nacional de Desarrollo

De igual forma el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del SEDIF se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, concretamente con el principio rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, donde se señala que se propugnará la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres sin importar características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e



ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Asimismo, el presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva abona al cumplimiento del Eje 1 denominado “Política y Gobierno”, específicamente en el apartado de “Libertad e Igualdad”, asimismo se encuentra alineado al Eje Transversal 3 denominado “Economía”.

4.3 Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo

El presente documento se encuentra alineado al **Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024**, en concreto con el **Eje 4 Disminución de las Desigualdades**, el cual tiene como objetivo o la reducción de brechas de desigualdad social, en donde se generen condiciones de bienestar que ayuden a satisfacer las necesidades básicas de la población y mejorar su calidad de vida; de igual manera contribuye con lo estipulado en el Programa Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2020-2024, concretamente con la Temática 5 la cual tiene por objetivo “Transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal. Aunado a lo anterior el presente documento se encuentra apegado a lo establecido en los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva”, documento que marca las directrices a seguir para lograr incorporar la perspectiva de género en los programas, planes y acciones gubernamentales de las Dependencias y Entidades

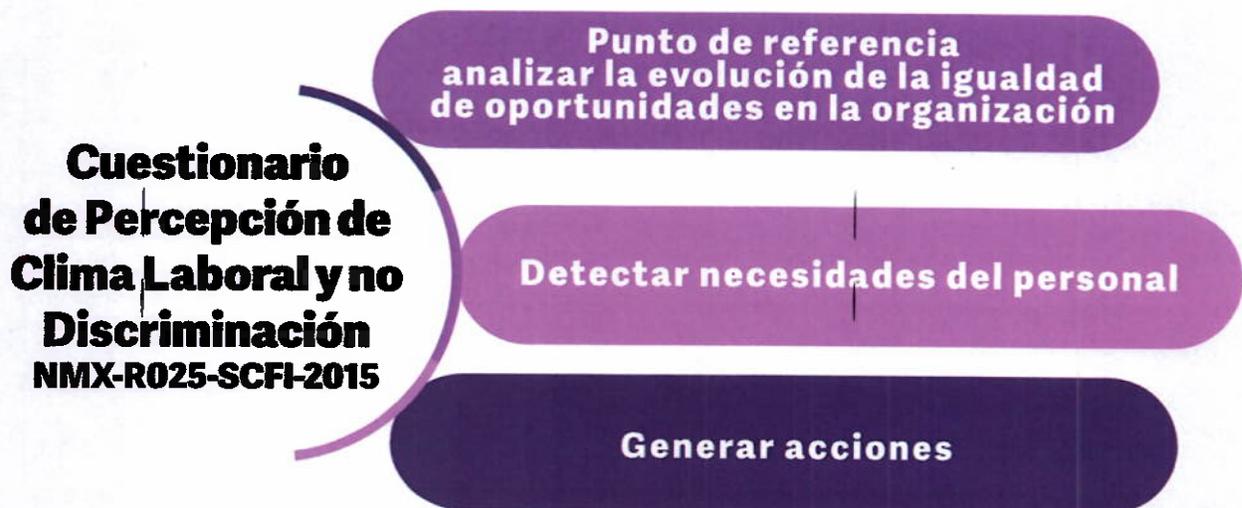




5. Diagnóstico

El diagnóstico de la **Actualización del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva** fue elaborado de conformidad con la metodología establecida en la Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla.

El objetivo del diagnóstico fue analizar las condiciones actuales de igualdad existentes al interior del SEDIF, en ese contexto se aplicó el **“Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015”**, con la finalidad de detectar las mejoras y áreas de oportunidad que se deben fortalecer, para lograr reforzar la cultura de igualdad laboral y no discriminación entre el personal que labora en el SEDIF, en ese sentido con la aplicación del cuestionario se busca lo siguiente:



Con la finalidad de llevar a cabo la actualización del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, se trabajó en coordinación con la Secretaría de Igualdad Sustantiva la cual se encargó de proporcionar el cuestionario anteriormente mencionado y brindó de igual manera las herramientas para el procesamiento de los resultados obtenidos, el cuestionario se puso a disposición del personal del SEDIF mediante un enlace de Google del 22 al 30 de marzo de 2023, dicho cuestionario se encuentra constituido por 56 preguntas divididas en 9 secciones, cabe señalar que fue atendido por una muestra mínima pero representativa



estadísticamente de las y los servidores públicos adscritos al Organismo, se obtuvo registro de un total de 388 respuestas, lo que representa el 40.33% de la plantilla total del personal, cuya cifra con corte al 31 de marzo de 2023 fue de 962 personas servidoras públicas que laboran en el Sistema.

De conformidad con lo rubros que integran el “Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015”, se realizó una semaforización a efecto de detectar las temáticas en las que se necesitan orientar las Líneas de Acción para lograr fortalecer la igualdad laboral y no discriminación al interior del Organismo.

Los criterios de dicha semaforización fueron estipulados en función de los siguientes valores:

Rango de Valores/Semaforización



Los resultados por temática derivados de la aplicación del cuestionario se muestran a continuación:

RESULTADOS		
No.	Apartado de referencia	% de cumplimiento
1	Reclutamiento y Selección de personal	92%
2	Formación y Capacitación	52%
3	Permanencia y Ascenso	53%
4	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	63%
5	Clima Laboral Libre de Violencia	66%
6	Acoso y Hostigamiento	85%
7	Accesibilidad	57%
8	Respeto a la Diversidad	82%
9	Condiciones Generales de Trabajo	64%



Derivado de los resultados obtenidos se destacan varios apartados, entre ellos el de reclutamiento y selección de personal, siendo este el mejor calificado con un 92% de cumplimiento, asimismo los apartados con menor calificación obtenida son: Formación y Capacitación, Permanencia y ascenso y Accesibilidad, por lo que se trabajará implementar acciones que permitan fortalecer el clima laboral al interior del Organismo.

6. Objetivo

Implementar acciones que permitan la institucionalización de la Igualdad Laboral y No Discriminación al interior del SEDIF, mediante el diseño de políticas institucionales en la que se establezcan las acciones que permitan fortalecer los procesos de gestión y de recursos humanos y prácticas, que coadyuven a la disminución de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres dentro de todas las estructuras, prácticas, procesos y funciones ejecutadas desde el Organismo.

7. Temáticas

Derivado de la aplicación del "Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015" y del procesamiento de los resultados obtenidos, se determinaron las temáticas y líneas de acción, que serán consideradas en el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva del SEDIF, a continuación se exponen las temáticas, objetivos y líneas de acción consideradas:





Temática	Objetivo	Lineas de Acción
Formación y Capacitación	Capacitar a las y los servidores públicos adscritos al SEDIF en materia de derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación.	<p>Generar sinergias con otras instituciones a efecto de llevar a cabo capacitaciones que permitan sensibilizar a las y los servidores públicos adscritos al Organismo en temas relativos a derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Aplicar encuestas de percepción al personal que labora en el SEDIF del cumplimiento a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>
Permanencia y Ascenso	Generar condiciones para promover la permanencia y ascenso del personal a través de procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios, asegurando la igualdad de oportunidades, tomando en cuenta los conocimientos y capacidades de las personas servidoras públicas.	Aplicar cuestionarios de evaluación para contar con una mayor visión del desempeño de las personas servidoras públicas del SEDIF, a efecto de reconocer las capacidades y habilidades en el trabajo, con el objetivo de poder lograr un ascenso o reconocimiento.
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Implementar esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, acceder a horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral.	<p>Promover la utilización de lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa del SEDIF.</p> <p>Promover el derecho a la lactancia materna en el centro de trabajo.</p> <p>Difundir las medidas para el otorgamiento de la licencia de paternidad.</p>
Clima laboral libre de violencia	Fomentar acciones que permitan implementar un clima laboral libre de violencia en el que se promuevan los valores institucionales el trato digno y la no discriminación.	<p>Difundir al interior del Organismo el procedimiento para la presentación de quejas, por hostigamiento, acoso sexual, laboral y discriminación.</p> <p>Dar atención a las quejas presentadas ante el Comité de Igualdad Laboral y no discriminación.</p>
Accesibilidad	Fortalecer al interior del Organismo la infraestructura que permita a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda en igualdad de condiciones.	Realizar acciones de mantenimiento a la infraestructura para personas con alguna discapacidad instalada en el Organismo.
Condiciones Generales de Trabajo	Realizar acciones que garanticen a las y los trabajadores del SEDIF el acceso a derechos y prestaciones sin importar su sexo, apariencia, edad u otras características personales.	Realizar un reconocimiento a las y los servidores públicos que tengan más de 25 años trabajando en el Organismo, a efecto de reconocer su labor.



8. Indicadores con perspectiva de género

Mediante acciones conducentes y medibles, los 11 indicadores buscarán evaluar las condiciones relacionadas a los objetivos planteados con anterioridad.

Objetivo 1. Capacitar a las y los servidores públicos adscritos al SEDIF en materia de derechos humanos, ética, género, igualdad laboral y no discriminación.

Meta: Lograr que al menos 60% del personal adscrito al SEDIF, sea capacitado en temas relacionados en materia de derechos humanos, ética, género, igualdad laboral y no discriminación y que en su mayoría identifiquen el cumplimiento a la Norma de Igualdad Laboral y No discriminación.

Frecuencia de medición: Trimestral

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Generar sinergias con otras instituciones a efecto de llevar a cabo capacitaciones que permitan sensibilizar a las y los servidores públicos adscritos al Organismo en temas relativos a derechos humanos, ética, género, igualdad laboral y no discriminación.	-Número de servidoras y servidores públicos adscritos al SEDIF capacitados.	Realización de capacitaciones, que coadyuven a la sensibilización de las y los servidores públicos que laboran en el Organismo
Aplicar encuestas de percepción al personal que labora en el SEDIF del cumplimiento a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.	-Número de encuestas de percepción aplicadas.	Conocimiento de la percepción y cumplimiento a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Objetivo 2. Generar condiciones para promover la permanencia y ascenso del personal a través de procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios, asegurando la igualdad de oportunidades, tomando en cuenta los conocimientos y capacidades de las personas servidoras públicas.

Meta: Conocer las capacidades y habilidades de las y los servidores públicos del SEDIF, para lograr reconocer a aquellos que obtengan los mejores resultados a fin de fortalecer la igualdad y el ambiente laboral.



Frecuencia de medición: Trimestral

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Aplicar cuestionarios de evaluación para contar con una mayor visión del desempeño de las personas servidoras públicas del SEDIF, a efecto de reconocer las capacidades y habilidades en el trabajo, con el objetivo de poder lograr un ascenso o reconocimiento.	-Número de servidoras y servidores públicos que dieron contestación al cuestionario.	Identificar al personal mejor calificado según sus capacidades y habilidades en el trabajo derivado de la contestación del cuestionario de evaluación.
	-Número de personal que recibió un reconocimiento derivado de los resultados del cuestionario.	

Objetivo 3. Implementar esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, acceder a horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral.

Meta: La medición de los indicadores será bajo demanda o de acuerdo a la necesidad de la estructura interna por la naturaleza misma de los beneficios. En el caso de las acciones para promover el uso del lenguaje incluyente, se realizará por lo menos una vez al mes.

Frecuencia de medición: Trimestral

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Promover la utilización de lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa del SEDIF.	-Número de acciones realizadas por cualquier Unidad Administrativa, en las que se promueva la utilización de lenguaje inclusivo.	Impulsar la utilización del lenguaje incluyente y no sexista que coadyuve a la implementación de la perspectiva de género al interior del Organismo.
Promover el derecho a la lactancia materna en el centro de trabajo.	-Número de personas que hacen uso de la sala de lactancia del SEDIF.	Promover la utilización de la sala de lactancia ubicada en las instalaciones de SEDIF.
Difundir las medidas para el otorgamiento de la licencia de paternidad.	-Número de servidores públicos que ejercen el derecho a la licencia de paternidad.	Promover el derecho para el otorgamiento de la licencia de paternidad.

Objetivo 4. Fomentar acciones que permitan implementar un clima laboral libre de violencia en el que se promuevan los valores institucionales el trato digno y la no discriminación.

Meta: Garantizar que las denuncias presentadas ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación sean atendidas de conformidad con los procedimientos vigentes.





Frecuencia de medición: Trimestral

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Difundir al interior del Organismo el procedimiento para la presentación de quejas, por hostigamiento, acoso sexual, laboral y discriminación.	-Número de personal que firma de enterado de conocimiento del procedimiento para la presentación de quejas.	Garantizar que el personal adscrito al SEDIF, tenga conocimiento del procedimiento para la interposición de quejas, por hostigamiento, acoso sexual, laboral y discriminación.
Dar atención a las quejas presentadas ante el Comité de Igualdad Laboral y no discriminación	-Número de quejas atendidas por el Comité de Igualdad Laboral y no discriminación.	Identificar y dar atención a las denuncias presentadas ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Objetivo 5. Fortalecer al interior del Organismo la infraestructura que permita a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda en igualdad de condiciones.

Meta: Realizar mínimo 2 mantenimientos al año para lograr que el personal con alguna discapacidad que labore en el SEDIF, desempeñe su trabajo en igualdad de condiciones.

Frecuencia de medición: Trimestral

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Realizar acciones de mantenimiento a la infraestructura para personas con alguna discapacidad instalada en el Organismo.	-Número de mantenimientos realizados.	Mantener en condiciones optimas las instalaciones para personas con alguna discapacidad instaladas al interior del Organismo, desempeñen sus acciones en igualdad de condiciones.

Objetivo 6. Realizar acciones que garanticen a las y los trabajadores del SEDIF el acceso a derechos y prestaciones sin importar su sexo, apariencia, edad u otras características personales.

Meta: Reconocer al 100% de las y los servidores publicos que tiene más de 25 años laborando en el Organismo, a efecto de valorar su esfuerzo y dedicación.

Frecuencia de medición: Anual

Línea de Acción	Indicador	Descripción
Realizar un reconocimiento a las y los servidores públicos que tengan más de 25 años trabajando en el Organismo, a efecto de reconocer su labor.	-Número de servidoras y servidores públicos con más de 25 años laborando en el Organismo, reconocidos.	Reconocer a las y los servidores públicos que más tiempo llevan laborando en el Organismo.



9. Presupuesto con perspectiva de género

De conformidad con lo estipulado en el artículo 3 fracción LXXVIII de la Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla, se define al Presupuesto con Perspectiva de Género de la siguiente manera:

“El presupuesto que, en su diseño, implementación y evaluación, considera los derechos intereses, necesidades, y principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El objetivo primordial es la igualdad e integración transversal de la política de género en planes, programas y acciones gubernamentales”

En ese contexto, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Puebla, en su carácter de Organismo Público Descentralizado e integrante de la Administración Pública Estatal, coadyuvará en la implementación de acciones y políticas institucionales que permitan la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres, por lo que se aprovecharán los recursos materiales, económicos y humanos disponibles con los que cuenta actualmente el Organismo.

Para asegurar una correcta implementación del presupuesto público con perspectiva de género el SEDIF se apegará a lo establecido en el artículo 88, fracciones I, II, III, V y VII de la Ley de Egresos del Estado de Puebla para el Ejercicio Fiscal 2023, por lo tanto se impulsará en todo momento la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la implementación de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en el SEDIF y sus puestos directivos, de personas con discapacidad y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el personal.

10. Evaluación y Seguimiento

La evaluación y seguimiento interno del presente Plan serán efectuados a través de los indicadores planteados con anterioridad. La medición de estos se realizará de forma trimestral, los reportes contendrán la información que se presenta a continuación para cada uno de los indicadores: Objetivo específico (Nombre del objetivo a evaluar), Indicador (nombre y descripción del indicador a evaluar), Meta (la meta a alcanzar en el trimestre a



evaluar), Cumplimiento (porcentaje de cumplimiento de la meta) y observaciones (observaciones que se tengan sobre el indicador).

De igual manera, se realizarán las evaluaciones solicitadas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva de forma trimestral, para dar cumplimiento al Plan.

11. Referencias

- Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva (2020). Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019 – 2024.
- Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombre.
- Reglamento Interior del Sistema Estatal para el desarrollo Integral de la Familia del Estado de Puebla.





Sistema Estatal DIF

