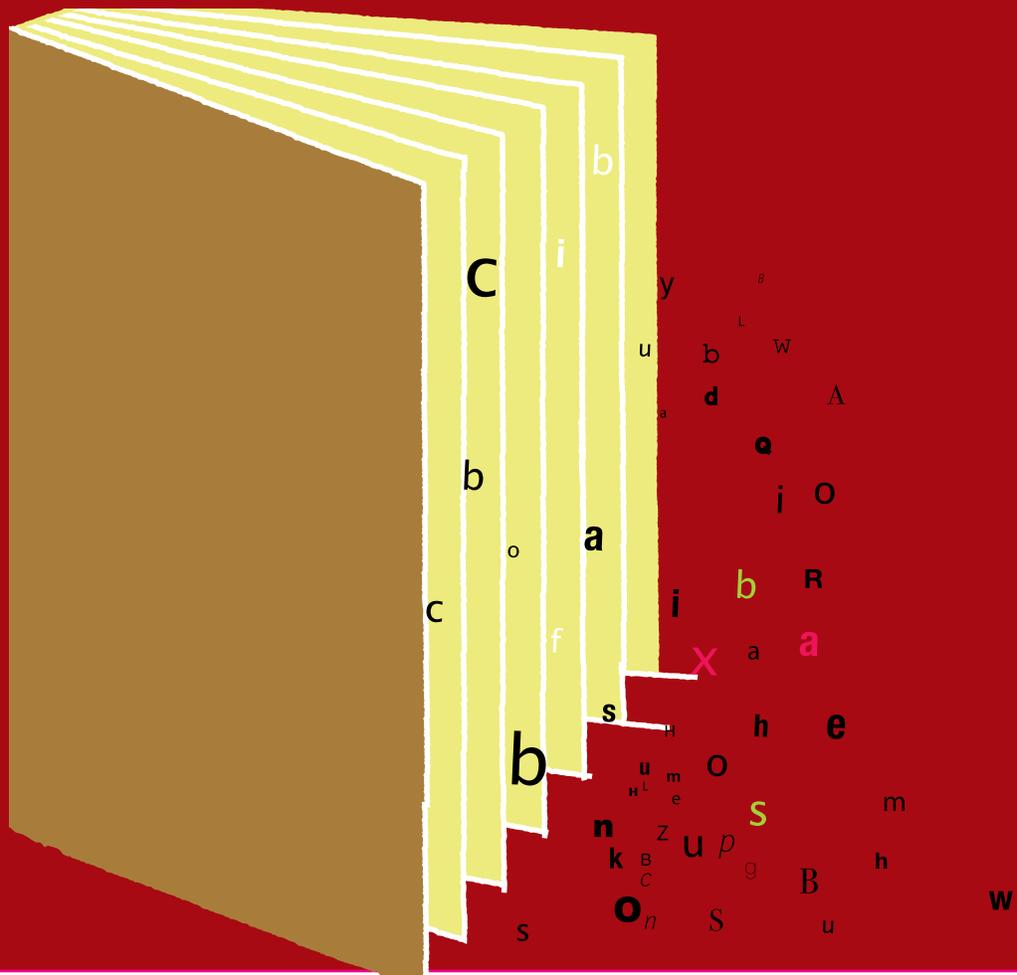




PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA LEY DEL ISSSTEP PARA FOMENTAR
LA IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE LAS Y LOS TRABAJADORES



Contenido:

PRESENTACIÓN.....	1
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	3
DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....	8
MARCO JURÍDICO	12
• INTERNACIONAL	
• NACIONAL	
• ESTATAL	
PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA LEY DEL ISSSTE.....	31



Presentación

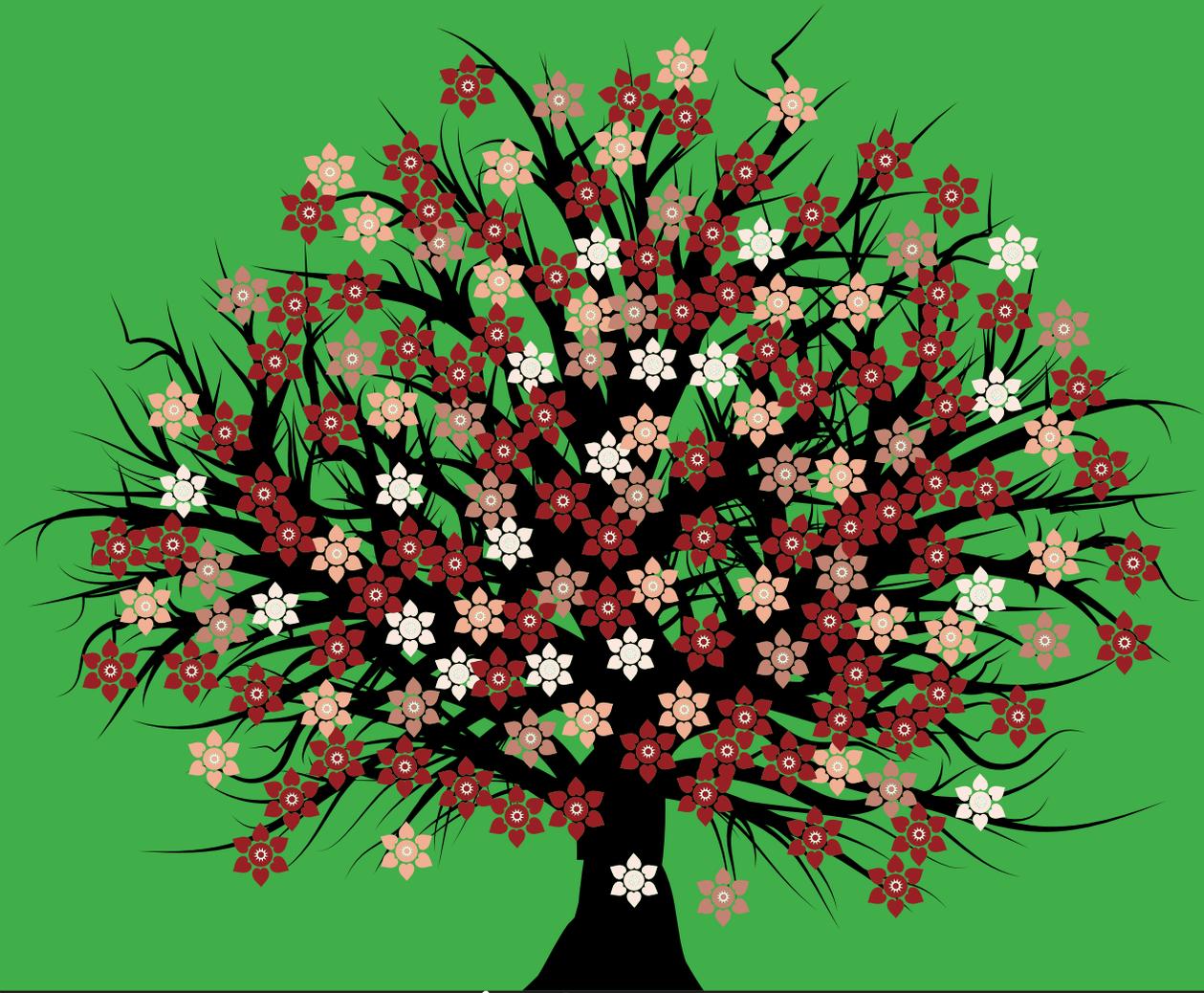
El logro de la igualdad en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario del Gobierno del Estado, en donde uno de los ámbitos fundamentales para lograrlo es mediante la realización de medidas y acciones que faciliten el desarrollo de una vida laboral, familiar y personal plena.

En este sentido, y derivado de un trabajo colegiado e interinstitucional entre el Instituto Poblano de las Mujeres, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, la Secretaría del Trabajo y Competitividad, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Estatal, se integró la presente propuesta de modificación a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (LISSSTEP), la cual tiene como objetivo principal la de promover un régimen de seguridad social justo y equitativo, que garantice el derecho a la salud, la asistencia médica, el bienestar social y cultural de las y los trabajadores, jubilados/as, pensionados/as de las Instituciones Públicas y sus beneficiarios/as; todo lo anterior desde la perspectiva de género.

Todo lo anterior sustentado bajo el cobijo de los derechos humanos que se garantizan en diferentes instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales, entre los que cabe destacar a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Así la presente propuesta de modificación busca contribuir al reto de construir un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en la vida laboral, familiar y personal, con la clara intención de acelerar el camino hacia una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Doctora América Soto López
Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres



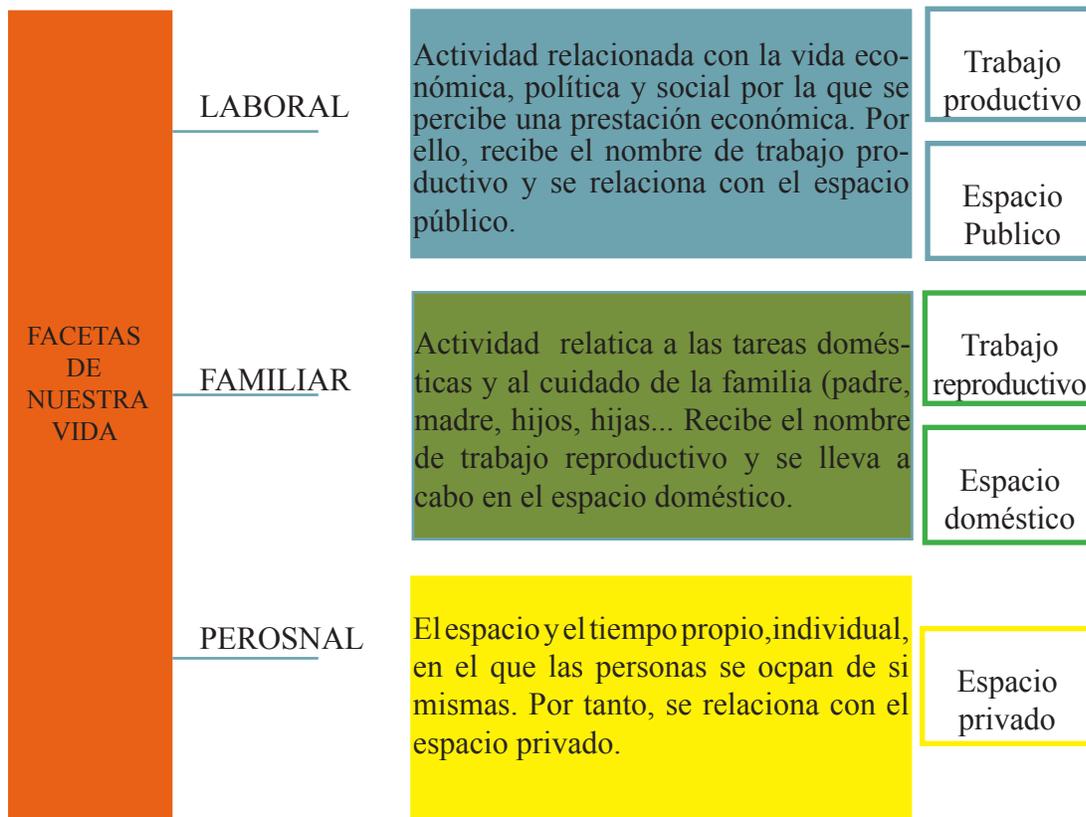
Conciliación y Corresponsabilidad



La vida de las personas tiene distintas facetas: la que tiene que ver con las relaciones afectivas (de familia, pareja, etc.), con las tareas domésticas (vida familiar), con el trabajo remunerado (vida laboral), con los estudios (vida escolar), y la que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal (vida personal)

Buscar un equilibrio entre todas estas facetas de la vida nos lleva a hablar del concepto de conciliación. La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CUADRO 1. FACETAS DE LA VIDA



Tradicionalmente, el trabajo doméstico y del cuidado del hogar era considerado algo propio de las mujeres, mientras que los hombres eran los que tenían un trabajo remunerado. Con el tiempo, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, cosa que no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico, lo que nos llevaba a hablar de la necesidad de repartir las tareas domésticas y el cuidado de familiares dependientes dentro del entorno familiar.

En el espacio privado tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades. En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico. En el espacio público, el relacionado con la vida laboral, social, política y económica, es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.

El trabajo reproductivo, en el que se incluye el trabajo doméstico, el cuidado de las personas, la educación y el afecto, se le ha asignado tradicionalmente a las mujeres. Se considera como algo “natural” de ellas. Es un trabajo muy importante, ya que cubre las necesidades básicas de todas las personas y es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres. Es fundamental para que la sociedad funcione pero está poco valorado. Se realiza de forma gratuita, y no está considerado como un “trabajo real”. Es el trabajo propio del espacio doméstico.

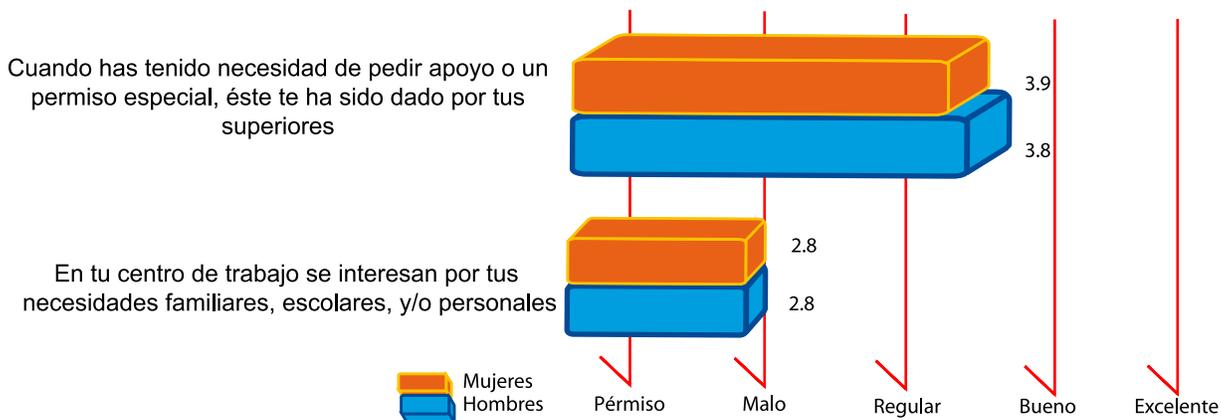
Las mujeres están presentes en los dos ámbitos, el productivo (espacio público) y el reproductivo (espacio doméstico), viéndose obligadas, en la mayoría de los casos a tener una doble jornada o doble presencia. Hay un trabajo doméstico que no se ve, no se cuenta (lavar, planchar, cocinar, cuidar de hijos e hijas y personas dependientes) que en la mayoría de los casos es realizado por las mujeres. Aunado a esto, también tienen un trabajo remunerado fuera del hogar, por lo que se ven obligadas a compaginar los dos tipos de trabajos; a esto se le conoce como la doble jornada o doble presencia, y es la causa fundamental de la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres y que tiene efectos en su salud y en su calidad de vida.

Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los trabajadores, es uno de los ejes fundamentales para mejorar su calidad de vida. A continuación se presentan parte de los principales resultados del estudio de cultura institucional con perspectiva de género, que se realizó en el año 2009 a

las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de Puebla, en esta dimensión:

- Un 21% de hombres y un 24% de mujeres han enfrentado algún problema familiar y/o personal que ha afectado su desempeño laboral.
- Los principales problemas que enfrentaron los hombres fueron: cuidados de su salud (25%), escuela de los hijos/as (18%), y muerte de un familiar (13%); mientras que para las mujeres fueron: cuidados de la salud (19%), escuela de los hijos (16%) y cuidado de los hijos (14%).
- Hombres y mujeres señalaron que casi siempre que han tenido necesidad de pedir permiso especial para atender algún asunto personal o familiar, sus superiores se los han brindado.
- Es importante señalar que tanto hombres como mujeres establecieron que en su entidad o dependencia sólo algunas veces se han interesado por sus necesidades personales y/o familiares.

GRÁFICA 1. VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR



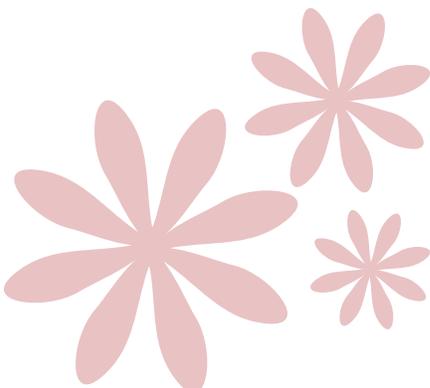
Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

Si hacemos un análisis del uso de los tiempos por parte de hombres y mujeres, podemos encontrar notables diferencias al respecto entre unas y otros: las mujeres usan el tiempo en función del tiempo de los demás, es decir, primero tienen en cuenta las necesidades del resto de la familia y del hogar. Por lo que el tiempo libre es menor que el que tienen los hombres que le dan prioridad a su tiempo personal. Así podemos decir que los hombres tienen mayor tiempo para el descanso que las mujeres.

Es cierto que los hombres se van incorporando a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares.

CUADRO 2. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN

MUJERES	HOMBRES
No tienes que elegir entre vida laboral y familiar, entre seguir trabajando o dedicarte a la familia: "¿Quién va a cuidar al bebé, si me voy a trabajar?, ¿y a mi madre que está enferma?"	Podrás ejercer una paternidad responsable, disfrutando del permiso que te corresponde y/o compartiendo el de maternidad. Así tendrás la oportunidad de cuidar y estar con tus hijas o hijos.
Puedes acceder a mejores oportunidades laboralmente. Porque puedes dedicar más tiempo al trabajo, ya que las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes se comparten.	Los gastos domésticos serán compartidos por ambos (hipoteca, coche, etc.) y, de esta forma, será más fácil o formarse si lo deseas.
Disfrutarás de tiempo de ocio, tendrás tiempo para ti, para salir, para formarte, hacer deporte, etc.	Aprenderás a cuidar de otros y otras, y eso llevará a aprender a cuidar de ti.
No será necesario que realices una doble jornada (trabajo – hogar). Evitarás el estrés y mejorarás, de esta forma, tu salud.	Puedes solicitar la reducción de jornada o la hora de lactancia. De esta manera, podrás dedicar más horas a la vida familiar y personal y tu pareja, si la tienes, podría tener la posibilidad de promocionar laboralmente.





Discriminación en el Ámbito Laboral

La aprobación de las Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres pone de manifiesto el compromiso de los Poderes Públicos con el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, convirtiéndolo en un criterio general de actuación y obligándoles a superar los puntos débiles en su aplicación.

Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, la historia nos demuestra que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, ha resultado ser insuficiente. La persistencia de situaciones de violencia de género en distintos ámbitos, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en posiciones de representación social y toma de decisiones, las dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar, entre otras situaciones de desigualdad que aún perduran, ponen de manifiesto que la igualdad efectiva está lejos de ser lograda.

De acuerdo con la CEDAW, la discriminación es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Así es como entendemos la discriminación laboral en un sentido amplio como: toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Hay que resaltar es que el concepto de discriminación no implica una conducta intencional específicamente orientada a producir discriminación. Y ello porque entendemos que las desigualdades de género no son sólo producto de actos deliberados de discriminación, sino más bien el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida.

Las prácticas y los efectos discriminatorios son resultado y manifestación de un orden social y una forma determinada de estructura y organización del mercado laboral que coloca a las mujeres en posición de desigualdad con respecto a los hombres. Por ello, la discriminación por razón de sexo no ha de considerarse como un acto excepcional, sino como un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes, Por lo que, la igualdad en el trabajo no se logra sólo con prohibir la discriminación, sino que también exige cambiar las reglas del juego y transformar el lugar de trabajo a fin de hacerlo más incluyente.



Con el paso del tiempo la discriminación laboral no ha ido desapareciendo, sino que se ha ido modificando hasta volverse cada vez más sutil. Ello ha motivado la necesidad de avanzar también en la definición del concepto de discriminación, distinguiendo principalmente entre dos tipos:

La discriminación directa alude, en general, al trato desigual de ciertos grupos de personas o personas en base a algunos de los motivos expresamente prohibidos por nuestro ordenamiento jurídico: sexo, raza, religión, etc., y se expresa de forma clara y explícita. En el ámbito laboral son discriminaciones directas:

- El acoso y hostigamiento sexual, así como el acoso por razón del sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

La discriminación indirecta es situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Una vez establecidas las diferentes formas en que puede manifestarse la discriminación, habría que entender que lo que debe estar prohibido son aquellas diferencias de trato que se basan en distinciones de carácter arbitrario; mientras que tan sólo podrán estar avaladas aquellas diferencias de trato cuando las situaciones de partida sean desiguales y pueda preverse un agravamiento de las desigualdades si no se interviene para compensarlas. Estas medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como políticas de acción positiva o afirmativa, son una variedad de intervenciones temporales, para nivelar completamente las condiciones de igualdad.

El recorrido por los diferentes tipos de discriminación directa e indirecta, queda incompleto sin una referencia final que permita eliminarla de las prácticas y procedimientos institucionales. Esta intervención ha de realizarse desde un enfoque integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la discriminación por razón de sexo y sus manifestaciones. Para ello, una de las estrategias fundamentales, es la de integrar la perspectiva de género a la normatividad institucional.





Marco Jurídico Internacional

A pesar de los avances que se han realizado durante los últimos años en el campo legislativo, así como de los esfuerzos institucionales en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral siguen siendo muy marcadas. A continuación se presenta la normatividad internacional, nacional y estatal que da sustento a la presente propuesta de modificación a la LISSSTEP:

INSTRUMENTO INTERNACIONAL	CONTENIDO
<p>Convenio 3, de la Organización Internacional del Trabajo Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919</p>	<p>Señala que en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto. • Tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas. • Recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto. • Tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. <p>Asimismo establece que cuando una mujer esté ausente de su trabajo, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.</p>

<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948</p>	<p>Establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción alguna de sexo. Así como que todo miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. Aunado a lo anterior, plantea que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. • Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. • Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. • Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. <p>5. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.</p>
<p>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948</p>	<p>Plantea que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Así como que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.</p>
<p>Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, 1951</p>	<p>Se centra en promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Recomienda que se deban de adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entraña.</p>
<p>Convenio 183, relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952</p>	<p>En su articulado establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo miembro deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo. • Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. • Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Convenio 183, relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952

•El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

•Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia por embarazo.

•Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

•Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

•Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

•Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

•Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

•Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

•Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia por embarazo deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) Esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o;

b) Se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

•Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

•Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo. • Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: <ul style="list-style-type: none"> a) Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o b) Puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo. • La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
<p>Convenio 102, relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955</p>	<p>En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica que deberá comprender, por lo menos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada. b) La hospitalización, cuando fuere necesaria. La asistencia médica tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.
<p>Convenio 103, relativo a la Protección de la Maternidad, 1955</p>	<p>En su articulado establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad. • La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto. • La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda. • Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

	<ul style="list-style-type: none"> •En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. •En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. •Cuando una mujer se ausente por embarazo tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas. •Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. •Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente. •Será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia por embarazo, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.
<p>CONVENIO 111, relativo a la no discriminación en materia de empleo, 1958</p>	<p>Se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el principio de igualdad, considerando como motivos de discriminación las distinciones que se realicen en razón de la raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social. Se insta a establecer políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.</p>
<p>Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo, 1975</p>	<p>Reafirma la condena a toda forma de discriminación basada en el sexo, y legitima la acción positiva como medio para lograr la igualdad de género en el ámbito del empleo. A lo largo de su articulado establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> •La formación y orientación para la diversificación profesional. •Prohibir lenguaje sexista en las convocatorias de acceso al empleo público. •Facilitar el reciclaje y la inserción de las mujeres que dejan el empleo para ocuparse de las responsabilidades familiares. •Acabar con la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. •Erradicar la discriminación salarial. •Asegurar la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial (mayoritariamente ocupados por mujeres). •Protección de la maternidad. •La disponibilidad de servicios y recursos de cuidado para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. •Evitar la discriminación en las prestaciones de la Seguridad Social. <p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a través de la legislación nacional e incluir medidas específicas en los convenios colectivos y acuerdos vinculantes.</p>

Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo, 1975

Reconoce que el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
- La seguridad y la higiene en el trabajo.
- Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976

Reconoce que el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
- La seguridad y la higiene en el trabajo.
- Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer, 1979

Señala que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

•A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

CONVENIO 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Se orienta a promover “la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores”, mediante medidas:

- Que aseguren su derecho a elegir libremente su empleo, y su protección frente al despido por esta causa.
- La consideración de sus necesidades en cuanto a condiciones de empleo y seguridad social.

El desarrollo de servicios comunitarios, públicos o privados de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

RESOLUCIÓN sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo, 1985

Partiendo del hecho de la persistencia de discriminaciones por razón de sexo en el mercado de trabajo, se definen una serie de objetivos y medidas para el desarrollo y la implementación de lo dispuesto en la Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo (1975), en los siguientes ámbitos:

- Igualdad en el acceso al empleo y la formación ocupacional.
 - Igualdad de remuneración.
 - Condiciones de trabajo y ambientales.
 - Protección de la maternidad.
 - Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
 - Seguridad Social.
 - Participación en la toma de decisiones, asociación y representación sindical.
- Mejora de las estadísticas, bases de datos, estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres en el empleo.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988

Señala que Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. En donde los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Asimismo, los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Por otra parte, reconoce que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados Partes garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por igual trabajo, sin ninguna distinción.
- El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.
- El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.
- La seguridad e higiene en el trabajo.
- La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida.

	<ul style="list-style-type: none"> •Las limitaciones razonables de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. •El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. En tanto que en lo referente al derecho a la seguridad social establece que: •Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.
<p>Recomendación General N° 13, Igual remuneración por trabajo de igual valor (Octavo período de sesiones, 1989)</p>	<p>Recomienda que los Estados Partes que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Considerar la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres, y que incluyan los resultados en sus informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. <p>Apoyar, en lo posible, la creación de mecanismos de aplicación y fomenten los esfuerzos de las partes en los convenios colectivos pertinentes por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.</p>
<p>Recomendación General N° 16, Mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas, 1991</p>	<p>Recomienda que los Estados Partes que incluyan:</p> <p>Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.</p>
<p>Recomendación General N° 18, Mujeres discapacitadas (Décimo período de sesiones, 1991)</p>	<p>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomienda que los Estados Partes incluyan en sus informes periódicos información sobre las mujeres discapacitadas y sobre las medidas adoptadas para hacer frente a su situación particular, incluidas las medidas especiales para que gocen de igualdad de oportunidades en materia de educación y de empleo, servicios de salud y seguridad social y asegurar que puedan participar en todos los aspectos de la vida social y cultural.</p>
<p>Programa de Acción de Viena, 1993</p>	<p>Estableció la concesión a las mujeres del pleno disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y que ésta sea una prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas. Se subraya la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, así como la adopción de nuevos procedimientos para reforzar el cumplimiento de los compromisos en favor de la igualdad y los derechos humanos de las mujeres. Además, se insta a los gobiernos y organizaciones regionales e internacionales a facilitar el acceso de las mujeres a puestos de dirección y le permitan una mayor participación en la adopción de decisiones.</p>

<p>Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, 1993</p>	<p>Establece como violencia hacia la mujer aquella violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares. Aunado a lo anterior, señala que la mujer tiene derecho, a condiciones de trabajo justas y favorables.</p>
<p>Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, 1994</p>	<p>Entre las medidas establecidas recomienda la creación de mecanismos que garanticen el empleo de la mujer, y la eliminación de todas las prácticas discriminatorias contra la mujer, incluso en el lugar de trabajo. Además, cuando se adopten medidas relacionadas con el desarrollo, se debería prestar más atención a las múltiples exigencias que consumen el tiempo de la mujer, poniendo mayor hincapié en la promulgación de leyes y la aplicación de programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos armonizar sus responsabilidades familiares y laborales.</p>
<p>Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995</p>	<p>Establece el promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, así como erradicar la persistente y cada vez mayor pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de la misma mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos.</p> <p>Asimismo, dentro de la Plataforma de Acción, en su declaración de objetivos, se estableció:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. • La concesión a la mujer de los medios necesarios para la realización de su potencial es un factor decisivo para erradicar la pobreza, debido a que las mujeres contribuyen a la economía y a la lucha contra la pobreza mediante su trabajo remunerado y no remunerado en el hogar, en la comunidad y en el lugar de trabajo. • Identificar que el riesgo de caer en la pobreza es mayor para las mujeres que para los hombres, especialmente en la vejez, donde los sistemas de seguridad social se basan en el principio de empleo remunerado continuo. En algunos casos, las mujeres no satisfacen ese requisito debido a las interrupciones en su trabajo provocadas por la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Además, las mujeres de más edad deben hacer frente a mayores obstáculos para volver a incorporarse en el mercado de trabajo. • Los gobiernos, en colaboración con las organizaciones no gubernamentales y organizaciones de empleadores y trabajadores y con el respaldo de instituciones internacionales deberán formular políticas especiales, preparar programas y promulgar las leyes necesarias para reducir y eliminar los riesgos para la salud relacionados con el medio ambiente y con el trabajo de la mujer en el hogar, en el lugar de trabajo y en cualquier otra parte, prestando atención a las mujeres embarazadas y lactantes; • Los gobiernos, en cooperación con las organizaciones no gubernamentales, los medios de información, el sector privado y las organizaciones internacionales pertinentes, entre ellas los órganos adecuados de las Naciones Unidas deberán adoptar normas que garanticen que las condiciones de trabajo, entre ellas la remuneración y el ascenso de las mujeres a todos los niveles del sistema de salud no sean discrimi-

	<p>minatorias y se ajusten a pautas justas y profesionales a fin de permitirles trabajar con eficacia;</p> <p>•La expresión “violencia contra la mujer” se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas:</p> <p>a) La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada;</p> <p>Los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales, según proceda deberán desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos.</p>
<p>Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (España)</p>	<p>Este ordenamiento presenta directrices que superan los niveles mínimos de protección para que las y los trabajadores puedan participar de la vida familiar, sin descuidar el ámbito de desarrollo laboral, lo cual redundará en la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
<p>Observación General Nº 28, 2000</p>	<p>Establece que la discriminación contra la mujer suele estar íntimamente vinculada con la discriminación por otros motivos como la raza, el color, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>Los Estados Partes deberán tener en cuenta la forma concreta en que algunos casos de discriminación por otros motivos afectan en particular a la mujer e incluir información acerca de las medidas adoptadas para contrarrestar esos efectos, principalmente en el ámbito laboral.</p>
<p>Observación General Nº 14. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, 2000</p>	<p>Reconoce que el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones merced a las cuales las personas pueden llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores determinantes básicos de la salud, como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y sanas y un medio ambiente sano.</p>
<p>Observación General No. 16. La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales”, 2005</p>	<p>La discriminación por sexo se puede basar en la diferencia de trato que se da a la mujer por razones biológicas, como la negativa a contratar mujeres porque pueden quedar embarazadas, o en supuestos estereotípicos como orientar a la mujer hacia empleos de bajo nivel porque se considera que la mujer no está dispuesta a consagrarse a su trabajo como se consagraría un hombre.</p>



*Marco Jurídico
Nacional*

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917</p>	<p>Establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Así como que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Entre su articulado establece:</p> <p>a) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo deberá contemplar que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; 2. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. 3. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.
<p>Ley Federal del Trabajo, 1970</p>	<p>En su articulado señala que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es obligación de los patrones proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. 2. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. 3. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: <ol style="list-style-type: none"> I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso. II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. V. Durante los períodos de descanso percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

<p>Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2002</p>	<p>El Estado garantizará las condiciones óptimas de salud, educación, nutrición, vivienda, desarrollo integral y seguridad social a las personas adultas mayores. Asimismo, deberá establecer programas para asegurar a todos los trabajadores una preparación adecuada para su retiro.</p> <p>Señala que ninguna persona adulta mayor podrá ser socialmente marginada o discriminada en ningún espacio público o privado por razón de su edad, género, estado físico, creencia religiosa o condición social.</p> <p>Impulsar el desarrollo humano integral de las personas adultas mayores observando el principio de equidad de género, por medio de políticas públicas, programas y acciones a fin de garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres así como la revalorización del papel de la mujer y del hombre en la vida social, económica, política, cultural y familiar, así como la no discriminación individual y colectiva hacia la mujer.</p>
<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003</p>	<p>Establece por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.</p> <p>Asimismo, señala que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. 2. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
<p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006</p>	<p>Señala que será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos. <p>Para los efectos de lo previsto en la presente ley, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente. 2. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007

Establece que se constituye violencia laboral a la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

En su articulado establece que:

1. Las entidades federativas en función de sus atribuciones tomarán en consideración:
2. Se deberán integrar políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

Asimismo, señala que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

1. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
2. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
3. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
4. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
5. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejasas.
6. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
7. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Ley General de las Personas con Discapacidad, 2008

Establece garantizar la prestación de servicios de asistencia social para las personas con discapacidad



*Marco Jurídico
Estatal*

INSTRUMENTO ESTATAL	CONTENIDO
<p>Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, 1917</p>	<p>Establece que las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley. Las leyes poblanas no harán ninguna distinción entre las personas, por razón de su raza, origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social o económica, condiciones de salud, preferencias, filiación, instrucción, creencia religiosa o ideología política.</p> <p>Asimismo que el Gobierno, en el ámbito de su competencia, vigilará y estimulará el debido cumplimiento de las leyes y demás disposiciones que se dicten en materia de trabajo y previsión social, educación, fomento agropecuario, vivienda y cualesquiera otras, que siendo de orden público tiendan al mejoramiento de la población y a la realización de la justicia social.</p>
<p>Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, 1966</p>	<p>Trabajador al servicio del Estado, es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros mediante la percepción de un sueldo y en virtud de nombramiento a su favor legalmente expedido o por efecto de su inclusión en lista de raya.</p>
<p>Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, 2007</p>	<p>Señala que la violencia económica es toda acción u omisión de cualquier persona que afecta la supervivencia económica de la mujer. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.</p> <p>Asimismo, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral consiste en el acto u omisión de exceso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la ofendida e impide su desarrollo; se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica.</p> <p>Podrá consistir en un solo evento que cause daño o en una serie de eventos concatenados que lo produzca. Asimismo incluye el acoso o el hostigamiento sexual en términos de lo dispuesto en la ley de la materia.</p> <p>La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral consiste en la negativa ilícita a contratar a la ofendida o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del mismo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>
<p>Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008</p>	<p>Establece que la Política Estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones tendientes a lograr la igualdad en el ámbito, económico, político, social y cultural. Entre su articulado señala lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Poderes Públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres para lo cual deberán propiciar: la convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos; para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de ocho días;

•Las autoridades, dependencias y organismos públicos competentes, desarrollarán las siguientes acciones:

1. Garantizar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente.
2. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, en el mercado de trabajo.
3. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.
4. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

•Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo y la igualdad de acceso a todos los empleados a cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo.

•Prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con motivo de su estado de gravidez o embarazo; en este caso, la atención médica se proporcionará de forma integral.

•Será objetivo de la Política Estatal la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Puebla, 2009

Señala que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Así como a la Salud, bienestar y seguridad social.



*PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
A LA LEY DEL ISSSTEP*

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA DE MODIFICACION	SUSTENTO JURÍDICO	COMENTARIOS
<p>ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público e interés general y tiene por objeto el establecimiento de un régimen de seguridad social que garantice el derecho a la salud, la asistencia médica y el bienestar social y cultural de los trabajadores, jubilados, pensionados de las Instituciones Públicas y sus beneficiarios.</p>	<p>ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público e interés general y tiene por objeto el establecimiento de un régimen de seguridad social que garantice el derecho a la salud, la asistencia médica y el bienestar social y cultural de los trabajadores, jubilados, pensionados de las Instituciones Públicas y sus beneficiarios, bajo los principios de igualdad y no discriminación con el fin de respetar la dignidad humana, buscando la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.</p>	<p>Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008</p>	
<p>ARTÍCULO 6.-...</p> <p>III.- Trabajador, a toda persona física que preste sus servicios en las Instituciones Públicas, con excepción de los señalados en el artículo 4 de esta Ley;</p> <p>IV.- Jubilado, al trabajador retirado voluntariamente del servicio y que recibe una renta vitalicia;</p> <p>V.- Pensionado, al trabajador retirado del servicio, a quien en forma específica esta Ley le reconozca esa condición;</p> <p>VIII.- Beneficiarios, a:</p> <p>b) Los hijos del trabajador, pensionado o jubilado, menores de dieciocho años, que dependan económicamente de éstos, siempre que no hayan contraído matrimonio, no vivan en concubinato o no tuvieran a su vez hijos;</p> <p>c) Los hijos del trabajador, pensionado o jubilado, mayores de dieciocho años y hasta la edad de veinticinco años que, además de cumplir con los requisitos establecidos en el inciso anterior, que acrediten estar cursando estudios de nivel medio superior o superior;</p> <p>d) Los hijos del trabajador, pensionado o jubilado, solteros que al cumplir dieciocho años de edad se encuentren inhabilitados física o mentalmente;</p> <p>e) Los hijos adoptivos que se encuentren en cualquiera de los supuestos previstos en los incisos</p>	<p>ARTÍCULO 6.-...</p> <p>III.- Trabajador, a toda persona física, hombre o mujer, que preste sus servicios en las Instituciones Públicas, con excepción de los señalados en el artículo 4 de esta Ley;</p> <p>IV.- Jubilado, al trabajador/a retirado voluntariamente del servicio y que recibe una renta vitalicia;</p> <p>V.- Pensionado, al trabajador/a retirado del servicio, a quien en forma específica esta Ley le reconozca esa condición;</p> <p>VIII.- Beneficiarios, a:</p> <p>b) Las y los hijos del trabajador, pensionado o jubilado, menores de dieciocho años, que dependan económicamente de éstos, siempre que no hayan contraído matrimonio, no vivan en concubinato o no tuvieran a su vez hijos;</p> <p>c) Las y los hijos del trabajador, pensionado o jubilado, mayores de dieciocho años y hasta la edad de veinticinco años que, además de cumplir con los requisitos establecidos en el inciso anterior, que acrediten estar cursando estudios de nivel medio superior o superior;</p> <p>d) Las y los hijos del trabajador, pensionado o jubilado, solteros que al cumplir dieciocho años de edad se encuentren inhabilitados física o mentalmente;</p> <p>e) Las y los hijos adoptivos que se encuentren en cualquiera de los supuestos previstos en los incisos b), c) y d) cuando la adopción se</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje incluyente</p>

<p>b), c) y d) cuando la adopción se haya efectuado por el trabajador, pensionado o jubilado de conformidad con lo establecido por las disposiciones civiles vigentes; y f) Los ascendientes en primer grado, siempre que prueben legalmente la dependencia económica del trabajador, pensionado o jubilado.</p>	<p>haya efectuado por el trabajador, pensionado o jubilado de conformidad con lo establecido por las disposiciones civiles vigentes; y f) Las y los ascendientes en primer grado, siempre que prueben legalmente la dependencia económica del trabajador, pensionado o jubilado.</p>		
<p>ARTÍCULO 12.- Se establecen con carácter obligatorio las siguientes prestaciones:</p> <p>2. Atención de enfermedades en general y maternidad.</p>	<p>ARTÍCULO 12.- Se establecen con carácter obligatorio las siguientes prestaciones:</p> <p>2. Atención de enfermedades en general, embarazo y posparto.</p>		<p>Se propone el uso de los términos de embarazo y posparto debido a que el término de maternidad es un concepto social que estereotipa a las mujeres.</p>
<p>ARTÍCULO 20.- El Gobierno y la Administración del Instituto estarán a cargo de:</p> <p>I.- La Junta Directiva; y II.- El Director General</p>	<p>ARTÍCULO 20.- El Gobierno y la Administración del Instituto estarán a cargo de:</p> <p>I.- La Junta Directiva; y II.- La Dirección General</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluyente</p>
<p>ARTÍCULO 21.- La Junta Directiva es el órgano supremo del Instituto y estará constituida por nueve miembros:</p> <p>I.- El Secretario de Salud y Director General de los Servicios de Salud en el Estado; II.- Cuatro miembros designados por el Gobernador del Estado; III.- Dos miembros designados por el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado; y IV.- Dos miembros designados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Sección 51.</p> <p>El Secretario de Salud y Director General de los Servicios de Salud en el Estado, será el Presidente de la Junta Directiva. Su ausencia será suplida por alguno de los Consejeros designados por el Gobernador. Los demás miembros tendrán la categoría de Consejeros.</p>	<p>ARTÍCULO 21.- La Junta Directiva es el órgano supremo del Instituto y estará constituida por nueve miembros:</p> <p>I.- La o el Secretario de Salud y la o el Director General de los Servicios de Salud en el Estado; II.- Cuatro miembros designados por la o el Gobernador del Estado; III.- Dos miembros designados por el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado; y IV.- Dos miembros designados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Sección 51.</p> <p>La o el Secretario de Salud y la o el Director General de los Servicios de Salud en el Estado, será la o el Presidente de la Junta Directiva. Su ausencia será suplida por alguno de las o los Consejeros designados por la o el Gobernador. Los demás miembros tendrán la categoría de Consejeros/as.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluyente</p>

<p>ARTÍCULO 22.- El cargo de miembro integrante de la Junta Directiva será honorífico y durarán en el mismo, tres años los designados por los sindicatos y seis años los designados por el Gobernador del Estado. Unos y otros podrán ser removidos o ratificados libremente por quien los hubiere nombrado. No podrán ser al mismo tiempo empleados del Instituto.</p>	<p>ARTÍCULO 22.- El cargo de miembro integrante de la Junta Directiva será honorífico y durarán en el mismo, tres años los designados por los sindicatos y seis años los designados por la o el Gobernador del Estado. Unos y otros podrán ser removidos o ratificados libremente por quien los hubiere nombrado. No podrán ser al mismo tiempo empleados/as del Instituto.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluyente</p>
<p>ARTÍCULO 23.- Los Consejeros mencionados tendrán voz y voto en las sesiones de la Junta Directiva. El Director General del Instituto cuando intervenga con tal carácter, únicamente tendrá derecho a voz.</p>	<p>ARTÍCULO 23.- Las y los Consejeros mencionados tendrán voz y voto en las sesiones de la Junta Directiva. La o el Director General del Instituto cuando intervenga con tal carácter, únicamente tendrá derecho a voz.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluyente</p>
<p>ARTÍCULO 24.- Con excepción del Presidente, por cada Consejero propietario de la Junta Directiva se nombrará un suplente, el cual lo sustituirá en sus ausencias y en los términos del Reglamento respectivo. Para auxiliar en las actividades de este órgano de gobierno, la Junta Directiva designará un Secretario Técnico a propuesta del Director General.</p>	<p>ARTÍCULO 24.- Con excepción de la o el Presidente, por cada Consejero/a propietario de la Junta Directiva se nombrará un suplente, el cual lo sustituirá en sus ausencias y en los términos del Reglamento respectivo. Para auxiliar en las actividades de este órgano de gobierno, la Junta Directiva designará una o un Secretario Técnico a propuesta de la o el Director General.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluyente</p>
<p>ARTÍCULO 25.- Para ser miembro de la Junta Directiva se requiere: I.- Ser mexicano por nacimiento y en pleno ejercicio de sus derechos; II.- No estar desempeñando cargo alguno de elección popular o sindical; y III.- No haber sido condenado por delito intencional.</p>	<p>ARTÍCULO 25.- Para ser miembro de la Junta Directiva se requiere: I.- Ser mexicano/a por nacimiento y en pleno ejercicio de sus derechos; II.- No estar desempeñando cargo alguno de elección popular o sindical; y III.- No haber sido condenado/a por delito intencional.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluyente</p>

<p>ARTÍCULO 26.-...</p> <p>III.- Nombrar al Director General del Instituto, a propuesta del Ejecutivo del Estado;</p> <p>IV.- Proponer al Titular del Poder Ejecutivo del Estado los proyectos de reformas y adiciones a la presente Ley y a sus disposiciones reglamentarias;</p> <p>VIII.- Autorizar a la o el Director General para celebrar convenios de incorporación con las Instituciones Públicas y en general todo tipo de convenios que conlleven al fortalecimiento funcional y financiero del Instituto;</p> <p>XI.- Conferir poderes generales o especiales al Director General;</p> <p>XVI.- Conocer y aprobar en su caso, en el primer trimestre de cada año, el informe pormenorizado del estado que guarde la administración del Instituto, que rendirá el Director General;</p> <p>XVIII.- Autorizar las operaciones notariales, créditos con garantía hipotecaria y compra-venta de inmuebles que someta a su consideración el Director General; y</p>	<p>ARTÍCULO 26.-...</p> <p>III.- Nombrar a la o el Director General del Instituto, a propuesta de la o el Ejecutivo del Estado;</p> <p>IV.- Proponer a la o el Titular del Poder Ejecutivo del Estado los proyectos de reformas y adiciones a la presente Ley y a sus disposiciones reglamentarias;</p> <p>VIII.- Autorizar a la o el Director General para celebrar convenios de incorporación con las Instituciones Públicas y en general todo tipo de convenios que conlleven al fortalecimiento funcional y financiero del Instituto;</p> <p>XI.- Conferir poderes generales o especiales a la o el Director General;</p> <p>XVI.- Conocer y aprobar en su caso, en el primer trimestre de cada año, el informe pormenorizado del estado que guarde la administración del Instituto, que rendirá la o el Director General;</p> <p>XVIII.- Autorizar las operaciones notariales, créditos con garantía hipotecaria y compra-venta de inmuebles que someta a su consideración la o el Director General; y</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Includyente</p>
<p>ARTÍCULO 27.- La vigilancia del Instituto estará a cargo de tres Comisarios/as, uno nombrado por el Gobernador del Estado y uno por cada Sindicato, quienes durarán en su cargo 3 años, mientras no sean removidos o ratificados en su caso por los designantes, teniendo las siguientes obligaciones:</p> <p>IV.- Pedir al Presidente de la Junta que inserte en la orden del día de las sesiones de la Junta Directiva, los puntos que crean pertinentes;</p>	<p>ARTÍCULO 27.- La vigilancia del Instituto estará a cargo de tres Comisarios/as, uno nombrado por la o el Gobernador del Estado y uno por cada Sindicato, quienes durarán en su cargo 3 años, mientras no sean removidos o ratificados en su caso por los designantes, teniendo las siguientes obligaciones:</p> <p>IV.- Pedir a la o el Presidente de la Junta que inserte en la orden del día de las sesiones de la Junta Directiva, los puntos que crean pertinentes;</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000</p>	<p>Lenguaje Includyente</p>

<p>ARTÍCULO 28.- La Junta Directiva sesionará por lo menos una vez al mes en forma ordinaria, y extraordinaria cuantas veces sea necesario. Serán convocadas por el Director General, quién deberá asistir a todas las sesiones.</p> <p>Las sesiones serán válidas con la asistencia por lo menos de cinco Consejeros, tres de los cuales deberán ser representantes del Estado.</p>	<p>ARTÍCULO 28.- La Junta Directiva sesionará por lo menos una vez al mes en forma ordinaria, y extraordinaria cuantas veces sea necesario. Serán convocadas por la o el Director General, quién deberá asistir a todas las sesiones.</p> <p>Las sesiones serán válidas con la asistencia por lo menos de cinco Consejeros/as, tres de los cuales deberán ser representantes del Estado.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Inuyente</p>
<p>ARTÍCULO 29.- Los acuerdos de la Junta Directiva se tomarán por mayoría de votos de los miembros que asistan a las sesiones. En caso de empate, se someterá a tantas rondas sean necesarias, hasta lograr el desempate.</p>	<p>ARTÍCULO 29.- Los acuerdos de la Junta Directiva se tomarán por mayoría de votos de las y los miembros que asistan a las sesiones. En caso de empate, se someterá a tantas rondas sean necesarias, hasta lograr el desempate.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Inuyente</p>
<p>ARTÍCULO 31.- El Director General del Instituto será nombrado por la Junta Directiva, a propuesta del Ejecutivo del Estado. Durará en su cargo seis años y tendrá las facultades y obligaciones siguientes:</p>	<p>ARTÍCULO 31.- La o el Director General del Instituto será nombrado por la Junta Directiva, a propuesta del Ejecutivo del Estado. Durará en su cargo seis años y tendrá las facultades y obligaciones siguientes:</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Inuyente</p>
<p>ARTÍCULO 55.- Los trabajadores que al dejar de prestar sus servicios al Estado, conservarán los derechos a servicios médicos por un lapso que no deberá exceder de tres meses.</p>	<p>ARTÍCULO 55.- Los trabajadores que al dejar de prestar sus servicios al Estado, conservarán los derechos a servicios médicos por un lapso que no deberá exceder de tres meses. En caso de que la trabajadora, la pensionada o jubilada y la esposa del trabajador, pensionado o jubilado, o la concubina de uno u otro, tenga 3 meses de embarazo o más, tendrá derechos a los servicios completos de maternidad brindados por la Institución.</p>	<p>Convenio 3, de la Organización Internacional del Trabajo Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.</p> <p>Convenio 183, relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.</p> <p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988.</p>	<p>Lenguaje Inuyente</p>

<p>ARTÍCULO 28.- La Junta DirecARTÍCULO 61.- Sólo la trabajadora, la pensionada o jubilada y la esposa del trabajador, pensionado o jubilado, o en su caso, la concubina de uno u otro, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:</p> <p>I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que los servicios médicos del Instituto certifiquen el estado de su embarazo;</p> <p>II.- Ayuda para la lactancia cuando según dictamen médico esté incapacitada físicamente para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por 6 meses con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o a falta de ésta a la persona encargada de amamantar al niño.</p> <p>III.- Se le entregará una canastilla de maternidad.</p> <p>Las prestaciones señaladas se proporcionarán siempre y cuando los derechos de la interesada hayan estado vigentes durante al menos seis meses previos al parto.</p>	<p>ARTÍCULO 61.- Los trabajadores, pensionados o jubilados y sus beneficiarios, cualquiera que fuese su sexo, y con base es sus necesidades biológicas, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:</p> <p>I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que los servicios médicos del Instituto certifiquen el estado de su embarazo;</p> <p>II.- Ayuda para la lactancia cuando según dictamen médico esté incapacitada físicamente para amamantar al hijo/a. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por 6 meses con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o a falta de ésta a la persona encargada de amamantar al niño/a.</p> <p>III.- Se le entregará una canastilla de maternidad.</p> <p>IV. La licencia de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora en caso de que falleciera la madre o tuviese una incapacidad temporal o permanente, y aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.</p> <p>V. Se deberá ampliar la licencia de maternidad en un periodo extraordinario, en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 6 semanas.</p> <p>VI. La madre podrá continuar disfrutando de su licencia de maternidad por parto hasta concluir el periodo establecido, aun y si fallece la hija o hijo.</p> <p>VII. A partir del momento del parto de la pareja del trabajador, éste contará con 8 días ininterrumpidos de permiso de paternidad. El permiso podrá disfrutarse desde el momento del nacimiento, hasta 10 días después de que finalice la licencia por maternidad de la madre.</p> <p>VIII. Se otorgará la licencia por maternidad y/o permiso por paternidad también en los casos de adopción o de custodia de un menor, por un periodo no menor a 10 días hábiles.</p> <p>XIX. IV.- Derechos del Padre en razón de la Maternidad; El padre podrá tener derecho y subsidio de maternidad cuando la madre fallece en el parto, posteriormente a éste o antes de finalizar el período postnatal.</p> <p>Las prestaciones señaladas se proporcionarán siempre y cuando los derechos de la o el interesado hayan estado vigentes durante al menos seis meses previos al parto.</p>	<p>Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008</p> <p>Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (España)</p>	<p>Quando la progenitora fallece, queda incapacitada temporal o permanentemente, la o el neonato queda desprotegido debido a que el progenitor no cuenta con la prestación.</p> <p>Las y los neonatos prematuros necesitan mayores cuidados que un neonato nacido durante su periodo normal de gestación, por lo cual requiere de mayores cuidados.</p> <p>El proceso de recuperación biológico de un parto es el mismo aun y cuando la o el neonato haya fallecido, más aun, el proceso de recuperación psicológico derivado de la pérdida es mayor.</p>
--	---	---	---

<p>ARTÍCULO 64.-...</p>	<p>ARTÍCULO 64.-...</p> <p>III. Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y así conste acreditado, se de a lugar el cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo. La misma cláusula aplicará para las trabajadoras que se encuentren lactando, y que su función represente un riesgo para ella o su menor. Dicha prestación, se extingue en el momento en que la hija/o cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.</p>		
<p>ARTÍCULO 66.- Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión por la cantidad que resulte de calcular conforme a la tabla de valuación de incapacidad aplicable en los términos de esta Ley, o en su defecto, en términos de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico definido por el artículo 37...</p>	<p>ARTÍCULO 66.- Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá a la o el incapacitado una pensión por la cantidad que resulte de calcular conforme a la tabla de valuación de incapacidad aplicable en los términos de esta Ley, o en su defecto, en términos de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico definido por el artículo 37...</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluiriente</p>
<p>ARTÍCULO 68.- El incapacitado está obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y demás exámenes médicos que determine el Instituto.</p>	<p>ARTÍCULO 68.- La o el incapacitado está obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y demás exámenes médicos que determine el Instituto.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluiriente</p>
<p>ARTÍCULO 105.-...</p> <p>II.- Dictamen de uno o más médicos o técnicos designados por el Instituto, que certifiquen la existencia del estado de incapacidad. Si el afectado no estuviere de acuerdo con el dictamen del Instituto, se seguirá el procedimiento señalado en el artículo 65 de esta Ley.</p>	<p>ARTÍCULO 105.-...</p> <p>II.- Dictamen de uno o más médicos/as o técnicos/as designados por el Instituto, que certifiquen la existencia del estado de incapacidad. Si la o el afectado no estuviere de acuerdo con el dictamen del Instituto, se seguirá el procedimiento señalado en el artículo 65 de esta Ley.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Incluiriente</p>
<p>ARTÍCULO 110.-...</p> <p>Si al morir el trabajador, jubilado o pensionado, hubiere varias concubinas o concubinos, ninguno de tendrá derecho a recibir la pensión.</p>	<p>ARTÍCULO 110.-...</p> <p>Si al morir el trabajador, jubilado o pensionado, hubiere varias concubinas o concubinos, tendrá derecho a la pensión la persona que esté afiliada como concubino/a al momento del fallecimiento, o quien acredite su concubinato mediante los elementos mencionados en el reglamento del ISSSTEP.</p>	<p>Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo, 1975</p>	

<p>ARTÍCULO 115.- Si no existe viuda o viudo, huérfanos, ni concubina o concubino con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes en primer grado, en caso de que prueben haber dependido económicamente del trabajador, jubilado o pensionado, durante los cinco años anteriores a su muerte.</p>	<p>ARTÍCULO 115.- Si no existe viuda o viudo, huérfanos/as, ni concubina o concubino con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes en primer grado, en caso de que prueben haber dependido económicamente del trabajador, jubilado o pensionado, durante los cinco años anteriores a su muerte. Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Includyente</p>
<p>ARTÍCULO 118.- Si otorgada una pensión por fallecimiento del trabajador o pensionado, aparecen otros familiares con derecho a la misma, se les hará extensiva, pero percibirán su parte proporcional a partir de la fecha en que sea recibida su solicitud por el Instituto, sin que puedan reclamar el pago de las cantidades cobradas por los primeros beneficiarios. En caso de que dos o más interesados reclamen el derecho como cónyuges...</p>	<p>ARTÍCULO 118.- Si otorgada una pensión por fallecimiento del trabajador o pensionado, aparecen otros familiares con derecho a la misma, se les hará extensiva, pero percibirán su parte proporcional a partir de la fecha en que sea recibida su solicitud por el Instituto, sin que puedan reclamar el pago de las cantidades cobradas por los primeros beneficiarios. En caso de que dos o más interesados/as reclamen el derecho como cónyuges...</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Includyente</p>
<p>ARTÍCULO 124.- Sólo podrán efectuarse descuentos a la cantidad correspondiente cuando el servidor público tenga algún adeudo con el Instituto.</p>	<p>ARTÍCULO 124.- Sólo podrán efectuarse descuentos a la cantidad correspondiente cuando la o el servidor público tenga algún adeudo con el Instituto.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Includyente</p>
<p>ARTÍCULO 128.- Al importe de los créditos a corto y mediano plazo que se otorguen, se agregará un porcentaje que será determinado por la Junta Directiva, para constituir un fondo de garantía destinado a saldar los adeudos de los servidores públicos y pensionados que fallezcan o queden incapacitados en forma total y permanente dentro del periodo vigente del crédito. A los trabajadores de confianza, funcionarios de elección popular, magistrados y jueces del Tribunal Superior de Justicia, se les aplicará la misma fórmula, con el 0.04%, y su resultante se integrará de idéntica manera al fondo de garantía.</p>	<p>ARTÍCULO 128.- Al importe de los créditos a corto y mediano plazo que se otorguen, se agregará un porcentaje que será determinado por la Junta Directiva, para constituir un fondo de garantía destinado a saldar los adeudos de las y los servidores públicos y pensionados que fallezcan o queden incapacitados/as en forma total y permanente dentro del periodo vigente del crédito. A los trabajadores de confianza, funcionarios/as de elección popular, magistrados/as, jueces y juezas del Tribunal Superior de Justicia, se les aplicará la misma fórmula, con el 0.04%, y su resultante se integrará de idéntica manera al fondo de garantía.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Includyente</p>

<p>ARTÍCULO 154.- El Instituto, conforme a su disponibilidad presupuestal y financiera, proporcionará las siguientes prestaciones:</p> <p>I.- Estancias Infantiles; y</p> <p>II.- Centro de Bienestar Social y Cultural.</p>	<p>ARTÍCULO 154.- La prestación de los servicios sociales y culturales se rige por los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas, el pleno respeto a los derechos humanos, y la conciliación de la vida laboral con la familiar.</p> <p>El Instituto, conforme a su disponibilidad presupuestal y financiera, proporcionará las siguientes prestaciones:</p> <p>I.- Estancias Infantiles; y</p> <p>II.- Centro de Bienestar Social y Cultural.</p> <p>III. Desarrollar programas de atención a personas con discapacidades bajo los igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas, el pleno respeto a los derechos humanos, y la conciliación de la vida laboral con la familiar;</p> <p>IV. Crear, promover, y ejecutar programas sobre los derechos humanos, poniendo especial atención en el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la equidad de género, la multiculturalidad y la no discriminación, por todos los medios a su alcance, para el debido cumplimiento y protección de los derechos de las y los jóvenes, así como también a las personas discapacitados/as y adultos/as mayores.</p>	<p>Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008</p> <p>Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (España)</p>	
<p>ARTÍCULO 155.- Para el sostenimiento y operación del Centro de Bienestar Social y Cultural, quienes hagan uso de él, sufragarán un porcentaje del costo unitario del servicio, el cual será determinado anualmente por el Director General.</p>	<p>ARTÍCULO 155.- Para el sostenimiento y operación del Centro de Bienestar Social y Cultural, quienes hagan uso de él, sufragarán un porcentaje del costo unitario del servicio, el cual será determinado anualmente por la Dirección General.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	<p>Lenguaje Inuyente</p>
<p>ARTÍCULO 156.- El Instituto apoyará y participará en programas para el desarrollo social, cultural, educativo, recreativo y deportivo, que tiendan a fortalecer la integración familiar y el bienestar social del trabajador y del pensionado.</p>	<p>ARTÍCULO 156.- El Instituto apoyará y participará en programas para el desarrollo social, cultural, educativo, recreativo y deportivo, que tiendan a fortalecer la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y el bienestar social del trabajador y del pensionado y se rigen por los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas, el pleno respeto a los derechos humanos, y la conciliación de la vida</p>	<p>Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008</p> <p>Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (España)</p>	<p>Lenguaje Inuyente</p>

	<p>laboral con la familiar. De esta manera, se promueven y consolidan los siguientes valores reconocidos en el ámbito internacional: I. La libertad, como el derecho que toda persona tiene a vivir su vida y a criar a sus hijas e hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia; II. La igualdad, por ello, no debe negarse a ninguna persona ni a ningún grupo o comunidad la posibilidad de beneficiarse del desarrollo; III. La solidaridad, pues a través de ella se abordan los problemas de la entidad de manera tal que los costos y las cargas se distribuyan de manera equitativa y atendiendo a la justicia social; IV. La tolerancia y el respeto a las diferencias y a la diversidad cultural y étnica del Estado, como motores de la paz social, de la armonía y de la seguridad. proporcionará las siguientes prestaciones: I.- Estancias Infantiles; y II.- Centro de Bienestar Social y Cultural. III. Desarrollar programas de atención a personas con discapacidades bajo los igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas, el pleno respeto a los derechos humanos, y la conciliación de la vida laboral con la familiar; IV. Crear, promover, y ejecutar programas sobre los derechos humanos, poniendo especial atención en el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la equidad de género, la multiculturalidad y la no discriminación, por todos los medios a su alcance, para el debido cumplimiento y protección de los derechos de las y los jóvenes, así como también a las personas discapacitados/as y adultos/as mayores.</p>		
<p>ARTÍCULO 163.- Los funcionarios y empleados de las Instituciones Públicas del Estado encargadas de cubrir los sueldos a los trabajadores y en su caso las pensiones, serán responsables civil y penalmente por los actos u omisiones a las disposiciones de esta Ley.</p>	<p>ARTÍCULO 163.- Las y los funcionarios y empleados/as de las Instituciones Públicas del Estado encargadas de cubrir los sueldos a los trabajadores y en su caso las pensiones, serán responsables civil y penalmente por los actos u omisiones a las disposiciones de esta Ley.</p>	<p>Recomendación general no. 25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, 2000.</p>	



"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan los contribuyentes. Esta prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente".

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género".