

INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DEL MARCO QUE REGULA LA CULTURA INSTITUCIONAL EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL



"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

DIRECTORIO

Cesar Horacio Duarte Jáquez.
Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua

Fernando Uriarte Zazueta.
Secretario de Fomento Social.

Emma Saldaña Lobera.
Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

“Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está 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 las autoridades competentes”

Elaboración: MAKE Consultors

Coordinación y elaboración: Elizardo Rannauro Melgarejo

Elaboración: Aldo Francisco López Velázquez

INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DEL MARCO QUE REGULA LA CULTURA INSTITUCIONAL EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.

SECCIÓN I. ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.1. Marco Jurídico en el contexto universal.

- 1.1.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 1.1.2. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- 1.1.3. La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- 1.1.4. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 1.1.5. Las Conferencias Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres.
- 1.1.6. Declaración y Plataforma de Acción de Viena.
- 1.1.7. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.
- 1.1.8. Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague.
- 1.1.9. Sesión Especial de la Asamblea General titulada “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI”.
- 1.1.10. Declaración del Milenio.
- 1.1.11. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 1.1.12. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).

1.1.13. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

- 1.1.13.1. Convenio sobre el descanso semanal.
- 1.1.13.2. Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo).
- 1.1.13.3 Convenio sobre las vacaciones pagadas.
- 1.1.13.4 Convenio sobre el servicio del empleo.
- 1.1.13.5. Convenio sobre igualdad de remuneración.
- 1.1.13.6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- 1.1.13.7. Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000.
- 1.1.13.8. Convenio sobre la política del empleo.
- 1.1.13.9. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No 156).
- 1.1.13.10. Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175).
- 1.1.13.11. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177).
- 1.1.13.12. Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

1.2. El marco jurídico en el contexto interamericano.

- 1.2.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- 1.2.2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- 1.2.3 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- 1.2.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.
- 1.2.5. Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género.

SECCIÓN II. ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS NACIONALES QUE REGULAN LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL.

SECCIÓN III. ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS ESTATALES QUE REGULAN LA CULTURA INSTITUCIONAL CON Y SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.

SECCIÓN IV. AVANCES Y OBSTÁCULOS PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- 4.1. Avances.
- 4.2. Obstáculos.
- 4.3. Recomendaciones.

ANEXOS.

- 1. Cuestionario para la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua.
- 2. Acrónimos.
- 3. Glosario.
- 4. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

El Estado Mexicano durante el año 2011, vivió una de las transformaciones jurídicas más importantes en la historia de los derechos humanos, quedado plasmados su protección en nuestra Constitución Política Federal que a la letra dice: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”¹. Incluye además que “las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”²

En este sentido, existe una amplia gama de cuestiones sociales y laborales, entre las que figuran los derechos humanos básico, esto es la administración del trabajo, las relaciones profesionales, las políticas de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo y el diálogo social.

Sin duda alguna el Estado Mexicano se encuentra comprometido a cumplir y hacer cumplir los acuerdos y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, para ello se reconocen y se aplican algunos compromisos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), toda vez que desde su Constitución, la OIT visibiliza la protección jurídica y real de los derechos laborales al señalar que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.³

La OIT ha explicado las situaciones en las que se encuentra la legislación laboral y aquella referida a la igualdad y no discriminación, mencionando que los marcos legales que hoy existen en la región presentan algunas deficiencias, por ejemplo, en los casos de las licencias de maternidad genera exclusiones “quedan fuera los hombres y se excluye a las mujeres que trabajan en la informalidad –en algunos países la mayoría– quienes son las más pobres y las que más necesitan de este tipo de apoyos. Quedan también fuera trabajadoras que no tienen las cotizaciones previsionales al día”⁴.

¹ Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

² *Ibidem*.

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La labor normativa de la OIT en la era de la mundialización*, Memoria del Director General, OIT, Suiza, 1997.

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo y Familia: Hacia Nuevas formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social*, OIT/PUND, Chile, 2009.

Uno de los primeros obstáculos que presenta la implementación de la cultura institucional y la igualdad laboral entre mujeres y hombres, son la discriminación sexual y las diversas formas en las que se observan las responsabilidades familiares, desde el ingreso al campo laboral, así como a los salarios y prestaciones. La OIT considera que “las mujeres (especialmente las jóvenes) son consideradas un riesgo por ser o llegar a ser madres. Se asume que su prioridad son los hijos y las hijas (no así en el caso de los padres), y que las responsabilidades familiares perjudican su productividad, disponibilidad y dedicación al trabajo”⁵.

En México, un avance significativo es la creación del Programa de Cultura Institucional implementando en la Administración Pública Federal, desde el año 2009, el cual se encuentra integrada por 9 ejes: Política Nacional y Deberes Institucionales, Clima Laboral, Comunicación Incluyente, Selección de Personal, Salarios y Prestaciones, Promoción vertical y horizontal, Capacitación y formación profesional, Conciliación de la vida personal y laboral, Hostigamiento y acoso sexual. Además se emitió la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, también en el año 2009.

En este orden de ideas, la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombre, tiene cabida en el marco jurídico del Estado de Chihuahua, además de lo establecido en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres entre Mujeres y Hombres y la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como en el Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016 (PED).

En el PED se establece el compromiso de las instituciones de la Administración Pública del Estado de Chihuahua de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, vinculadas a las acciones de “vigilar el cabal cumplimiento de la ley para frenar la discriminación laboral”⁶ y la de “promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral” como acciones prioritarias que deben permear en las dependencias.

También destaca algunas otras acciones específicas como crear casas de cuidado diario y desarrollo infantil, capacitación en materia de género a las instituciones públicas de salud y seguridad, impulsar los liderazgos de las mujeres en las dependencias, entre otras acciones.

⁵Ibidem.

⁶Estrategia 5.1. Eje I Desarrollo humano y Calidad de Vida, Mujeres, del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

De conformidad a lo anterior, se realiza el presente documento intitulado “**Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua**”, con la finalidad de identificar la regulación jurídica de las relaciones laborales en el servicio público de Chihuahua, y observar los avances y obstáculos que interviniente en el proceso de implementación de la cultura institucional para la igualdad laboral.

Así, en primer lugar, se realizó un Cuestionario para la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua⁷ de forma participativa, aplicándolo en una reunión de trabajo con las personas representantes de las Secretarías de Estado y órganos auxiliares, teniendo como finalidad, recibir insumos sobre los ordenamientos jurídicos vigentes internacionales, nacionales y estatales que regulan las relaciones laborales en cada una de las dependencias del Estado de Chihuahua.

Después de remitida la información, se procedió al análisis de cada ordenamientos jurídico señalado por las dependencias. En primer lugar, se identificó cuales ordenamientos jurídicos internacionales protegen los derechos humanos en el ámbito laboral, incluidos en el Sistema Universal y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Una vez iniciado este análisis internacional, se procedió a revisar el marco jurídico nacional y del Estado de Chihuahua legislativo (leyes) y administrativos (principalmente reglamentos), identificando los artículos que si incorporan algunos de los ejes de la cultura institucional anteriormente citados, pero divididos en dos sentidos: aquellos que intervienen con perspectiva de género⁸ y aquellos que no establecen la perspectiva de género. Este análisis comparado permite apreciar diversas situaciones legales.

Para mayor precisión de la información, se incluyó una cuarta columna en la que se vincula lo establecido en los artículos analizados con las funciones y atribuciones de las Secretarías de Estado, de conformidad a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, para precisar los compromisos institucionales.

⁷ Ver Anexo 1.

⁸ Se entiende por *perspectiva de género* a “La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”. Artículo 4, fracción VII de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

Además, no se establecen procedimientos de vigilancia y/o evaluación sobre el cumplimiento de la cultura institucional, y general, de los ordenamientos en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de protección a los derechos humanos. Ante esto, la OIT establece que la deficiencia jurídica se debe “al alto incumplimiento de las leyes existentes debido a la evasión y falta de fiscalización”⁹.

Por último, se señalan avances y obstáculos, desde el ámbito legislativo y administrativo, en la implementación de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua.

⁹ Ídem.



SECCIÓN I:

ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

CAPITULO I:

ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.1. Marco Jurídico en el contexto universal.

Cuando existen una serie de problemas o conflictos que afectan a la humanidad, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), reúne a los representantes de los Estados miembros y establecen convenciones, cuya finalidad es producir efectos jurídicos sobre los mismos sujetos que se comprometen a cumplir y respetar los derechos contenidos en los instrumentos escritos.

Dentro de algunos de los instrumentos internacionales que establece la ONU, se encuentran aquellos que reconocen los derechos de igualdad entre los seres humanos, en los aspectos públicos y privados, por lo que el presente trabajo esboza algunos de los más relevantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia en contra de las mujeres y el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

1.1.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Documento base para el reconocimiento de los derechos humanos en el mundo, lo es sin duda la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁰, promulgada y proclamada por las Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, la cual establece dentro de sus diversos numerales establecen los principios y derechos a la igualdad, precisando que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, todas las personas son iguales ante la ley”*¹¹, esto es, que sin diferenciar edad, raza, sexo, origen étnico, etcétera, los hombres y las mujeres en edad trabajar tienen *“derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación, a la seguridad social, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a percibir igual salario por trabajo igual, a una remuneración*

¹⁰ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo, “*Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*”, Tomo III, páginas 265, SRE/UNIFEM/PNUD, tercera edición, México 2008. pág. 477.

¹¹ Artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

*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*¹².

En ese tenor de ideas, son derechos de todas las personas *“el descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad*”¹³.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el instrumento jurídico internacional, que sirve como base para el reconocimiento de los derechos laborales que permiten a todas las personas el incorporarse a un trabajo digno y decoroso que permita llevar una vida estable y armónica con la sociedad.

1.1.2. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Promulgado y proclamado en el año de 1966 por la Organización de las Naciones Unidas, constituye un importante instrumento jurídico suscrito por México, porque define como derechos humanos, entre otras cosas, el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables.¹⁴

Dentro de dicho documento se señala que los Estados parte se comprometen a que las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, gocen de todos los derechos económicos, sociales y culturales, para el disfrute del *“más alto nivel posible de salud física y mental*”¹⁵.

De igual forma, los Estados Partes que suscribieron el presente documento deben reconocer el derecho al trabajo y por ende tienen la obligación de respetar el trabajo libremente escogido, equitativo y satisfactorio en cuanto a salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, formar y/o afiliarse a sindicatos.

¹² Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

¹³ Artículo 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

¹⁴ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 235.

¹⁵ Artículo 12, fracción 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966.

Asimismo, precisa que se debe proteger a la familia, a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, asistencia y protección en favor de niñas, niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición.

1.1.3. La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Reconocido el derecho a la igualdad entre todos los seres humanos, establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, quedando estrictamente prohibida toda clase de discriminación, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2263, de fecha 07 de noviembre de 1967, establece que *“toda discriminación que niega o limita la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres se considera una ofensa a la dignidad humana”*¹⁶.

Por tanto, al reconocerse la gran desigualdad que existe entre mujeres y hombres la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer¹⁷ insta a los Estados Parte para que realicen a la brevedad posible todas las modificaciones legislativas que permitan *“garantizar a la mujer los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:*

“a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los servicios sociales necesarios, incluidos los destinados al cuidado de los niños”.

¹⁶ Artículo 1º de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967.

¹⁷ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 485.

3.Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias, en igualdad de condiciones con el hombre¹⁸.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer constituye el primer instrumento que reconoce la existencia de la gran desigualdad social que existe entre las mujeres y los hombres, lo que trae aparejada que la ONU precise que es un gran problema social, al cual se le debe poner mayor énfasis.

1.1.4. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)¹⁹. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de las mujeres y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a las mujeres se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de las mujeres han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la CEDAW es el documento fundamental y más amplio.

Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

Dicho documento establece primordialmente *“la eliminación de toda clase de discriminación hacia las mujeres, asegurando la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres²⁰”,* a través de la implementación de *“acciones que deben implementar los Estados Parte, que permitan acceder a las mujeres a un empleo o cargo remunerado en igualdad de condiciones, oportunidades,*

¹⁸ Artículo 10 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967.

¹⁹ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág.53.

²⁰ Artículo 5º, apartado a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.

*elección libre de profesión y empleo, ascensos laborales, prestaciones y seguridad social; protección a la salud y seguridad en el trabajo*²¹.

Nuestro país desde 1981(año en que ratificó la CEDAW) hasta la fecha ha presentado ocho informes periódicos, de los cuales el Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, realizó diversos informes con ciertas observaciones al gobierno mexicano, siendo las más importantes para el presente trabajo las siguientes:

En el Informe sobre el quincuagésimo tercer período de sesiones Suplemento No. 38 (A/53/ 38/ Re v . 1), de 1998, realizado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la representante afirmó que las mujeres asalariadas tenían que enfrentar la doble carga del trabajo y las responsabilidades familiares, y tendían a concentrarse en las profesiones peor remuneradas. El Gobierno de México prestaba singular atención a las necesidades de capacitación de las mujeres dentro del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados de la Secretaría del Trabajo.

De igual forma en la observación marcada bajo el número 391, el Comité manifestó su preocupación en relación con la discriminación que se desprende de la falta de aplicación del principio de salario igual por trabajo de igual valor, aunado a que las mujeres en edad reproductiva tienen que pasar obligatoriamente por pruebas de embarazo para poder incorporarse a un trabajo.

Posteriormente, en el año 2002 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, rindió su informe en el quincuagésimo séptimo período de sesiones Suplemento No. 38 (A/57/ 38), en el cual se precisó que el gobierno mexicano reconoció que faltaba mucho por hacer en diferentes problemas de acceso a la igualdad de las mujeres en diversas áreas, entre ellas modernizar la legislación de trabajo para asegurar la mayor cobertura posible de seguridad social para las madres trabajadoras de todos los sectores y regiones geográficas del país y promover programas de compensación para que las mujeres puedan acceder a oportunidades de empleo en condiciones de igualdad, particularmente en la economía estructurada.

En tenor de lo anterior, el Comité recomendó al Estado mexicano acelerar la adopción de las reformas necesarias de la Ley laboral, incluida la prohibición de discriminación contra la mujer, para garantizar su participación en el mercado laboral en un plano de igualdad real con los hombres, y por ende reconocer y hacer efectivos los derechos laborales de las mujeres en todos los sectores.

²¹ Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.

Por último, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 36º período de sesiones del 7 al 25 de agosto de 2006, realizó las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que se instó al Estado mexicano a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo y a que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, debiéndose castigar a quienes violen los derechos laborales de las mujeres, precisando que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos. Dentro de las observaciones realizadas por el Comité de Expertas de la CEDAW, se señalaron algunas recomendaciones dentro de las que destacan:

La Recomendación General número 12, realizada en el Octavo período de sesiones, en el año de 1989, bajo el rubro de violencia contra la mujer, en el que el Comité recomendó a los Estados Partes que incluyan en sus informes periódicos al Comité información sobre la legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etc.).

De igual forma, en la Recomendación General número 13, del mismo periodo de sesiones, en el título de Igual remuneración por trabajo de igual valor, el Comité de expertas, en cumplimiento al Convenio Número 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, que una gran mayoría de los Estados Partes en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer ha ratificado, adoptando 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;

En la Recomendación General número 19, realizado en el 11º período de sesiones, de 1992, en el título de la violencia contra la mujer, el Comité de expertas señaló que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, precisando que éste incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, por tanto recomendó a nuestro país incluir en sus informes posteriores, datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo, así como crear sanciones penales en contra de dichos actos.

1.1.5. Las Conferencias Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres.

Durante mucho tiempo, las personas que retoman los derechos humanos de las mujeres han incitado una serie de reuniones mundiales, las cuales incluyen un debate de los avances y obstáculos que se desarrollan para la protección jurídica y real de los derechos humanos de las mujeres. Así, se han realizado las siguientes conferencias mundiales:

Primera Conferencia Mundial sobre la Condición jurídica y social de las mujeres.

Celebrada en nuestro país en el año de 1975, precisa tres objetivos en torno a igualdad, paz y desarrollo, siendo: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial, objetivos que se centran en garantizar el acceso equitativo de las mujeres a recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación familiar. Los compromisos se refirieron a todos los aspectos de la vida social; no sólo a los públicos sino también a los relacionados con la necesidad de transformar las funciones y papeles asignados a cada sexo dentro de la familia y la comunidad.²²

Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz.

Realizada en del 14 al 30 de julio de 1980, en la ciudad de Copenhague, se precisó que los estados partes deben hacer hincapié en la elaboración de planes prácticos para la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo, particularmente mediante la promoción de actividades económicas y oportunidades de empleo en condiciones de igualdad con los hombres, a través, entre otras cosas, de la prestación de servicios sanitarios y educativos adecuados.²³

²² GARCÍA PRINCE, Evangelina. "Agendas Legislativas y parlamentarias para el desarrollo de los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe". Cepal, Santiago de Chile. 2010 pág. 14.

²³ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit., 2008, pág. 69.

Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.

Realizada en la ciudad de Nairobi en el año de 1985, precisándose que los Estados partes deben promover el desarrollo de las mujeres en la vida pública y privada, debiendo mayor énfasis, realizando políticas públicas que permitan el acceso de las mujeres a trabajos de su elección en igualdad de condiciones que los hombres, y percibir los salarios y prestaciones iguales, por igual trabajo.²⁴

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing.

Realizada en el año de 1995, establece la necesidad de reevaluar la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres, para transformar plenamente el papel de éstas últimas para ocupar el lugar que les corresponde como participantes en pie de igualdad con los hombres, en todos los aspectos de vida, la justicia e interés público, que requiere ser abordada en todas las esferas de la sociedad, por lo que los Estados Parte se comprometen a incluir de manera efectiva una perspectiva de género en todas sus instituciones políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado.²⁵

1.1.6. Declaración y Plataforma de Acción de Viena.

Adoptada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos²⁶, como su nombre lo indica en la ciudad de Viena, Austria, en junio del año de 1993; se estableció, entre otras cosas, que los Estados Parte deben adoptar medidas para proteger los derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción alguna, eliminando todas las formas de racismo y discriminación racial, permitiendo la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional, a través de la creación de medidas legislativas que permitan el desarrollo económico y social, la educación, el trabajo libre de prejuicios sexistas, la atención a la maternidad, la salud y el apoyo social, el acceso de mujeres a puestos de dirección y le permitan una mayor participación en la adopción de decisiones²⁷, así como a las personas discapacitadas a quienes, los Estados Parte deben garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los

²⁴ Brenes Rosales, Raymundo. "Antilogía. Introducción al Estudio de los Derechos Humanos", 1ª Edición, San José, Costa Rica, editorial Euned, 1993, pág. 117.

²⁵ Casas Torres, José Manuel. "La cuarta conferencia mundial sobre la mujer". Documentos del Instituto de Ciencias para la Familia, Madrid, 1998, pág. 56.

²⁶ Cabal, Luisa y otros. *Más allá del derecho, justicia y género en América Latina*. Siglo del Hombre Editores, Bogotá, 2006, pág. 382.

²⁷ Subtítulo 3. La igualdad de condiciones y los derechos humanos de la mujer, punto 42, de la la Declaración y Plataforma de Acción de Viena, 1993.

obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad²⁸.

1.1.7. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.

Celebrada en la ciudad del Cairo, en Egipto, del 5 al 13 de septiembre de 1994²⁹, y cuyo objetivo primordial fue el valorar el avance en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres en el desarrollo político, educativo, económico y social, en el cual se establece que los Estados deben tomar medidas de carácter urgente para *“aumentar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales, lograr la autonomía económica y asegurar la igualdad de acceso de la mujer al mercado de trabajo y a los sistemas de seguridad social”*³⁰.

De igual forma, en dicha conferencia se instó a los Estados para que analizaran sus legislaciones laborales, reformaran y derogaran aquellas disposiciones jurídicas, con la finalidad de que las personas trabajadoras puedan tener una vida conciliable entre el trabajo y la familia, a través del establecimiento de horarios flexibles, licencias de maternidad y paternidad, entre otros, creando políticas públicas que permitan realizar dichos actos.

1.1.8. Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague.

En 1995 se celebró en Copenhague, Dinamarca la conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, con la finalidad de apoyar los programas internacionales establecidos por la ONU, a través de la cooperación internacional y la participación de otros agentes del desarrollo.³¹

En estos documentos, los países se comprometieron a intentar resolver los graves problemas sociales del mundo abordando tres cuestiones fundamentales que interesaban a todos los países:

- La erradicación de la pobreza
- La promoción del pleno empleo

²⁸ Subtítulo 6. Los derechos de las personas discapacitadas, punto 64, de la Declaración y Plataforma de Acción de Viena, 1993.

²⁹ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. Cit. pág.303.

³⁰ Medidas de Acción 4.6, inciso d). Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo, 1994.

³¹ NACIONES UNIDAD. *“El abc de las naciones unidas”*, división de noticias y de medios de comunicación, 2000, pág. 182.

- El fomento de la integración social, especialmente de los grupos más desfavorecidos

Por lo que dentro de los compromisos adquiridos, los Estados Parte se obligan a *“promover el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de nuestras políticas económicas y sociales y a preparar a todas las mujeres y hombres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente”*³².

Por lo tanto los estados en el plano nacional, se comprometen a prestar mayor atención al acceso de la mujer a un empleo que sea remunerado en igualdad de condiciones al de los hombres, creando para ello políticas públicas y programas nacionales que permitan acceder a dicho fin.

1.1.9. Sesión Especial de la Asamblea General titulada “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI”³³.

Celebrada la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción en Beijing en el año de 1995, cinco años después, se abre el período extraordinario de las Naciones Unidas en junio del 2000, donde se dio la oportunidad a los Estados miembros de participar y compartir las experiencias de atención a los compromisos adquiridos en 1995, así como manifestar las prácticas realizadas para aplicar la plataforma de acción.

Por lo anterior, dentro de los obstáculos se señalaron los siguientes:

- 1) Existen muchos factores que generan desigualdad económica entre las mujeres y hombres, en el ingreso, la obtención de empleo y las oportunidades laborales.
- 2) No se ha logrado la igualdad de remuneración para la mujer y el hombre por igual trabajo o trabajo de igual valor. En los lugares de trabajo persiste la discriminación por razones de sexo en la contratación y los ascensos y la discriminación por embarazo, lo que incluye la realización de pruebas de embarazo, así como el hostigamiento sexual. En algunos países, las leyes nacionales aún no reconocen a las mujeres derechos plenos y equitativos respecto de la propiedad de la tierra y otras formas de propiedad, incluso a través del derecho de herencia. En muchos casos, el adelanto profesional sigue siendo más difícil para la mujer a causa de la falta de estructuras y medidas que tengan en cuenta las obligaciones relacionadas con la maternidad y la familia.

³² Tercer compromiso. Conferencia Mundial sobre el Desarrollo Social. Copenhague, 1995.

³³ NACIONES UNIDAS. “Anuario Jurídico 2000”, Nueva York, 2003, Pág. 89.

En razón de lo anterior, los Estados miembros se propusieron entre otras cosas:

- a) promover y proteger los derechos de las trabajadoras y adoptar medidas para eliminar las barreras estructurales y jurídicas y los estereotipos existentes en relación con la igualdad entre los géneros en el mundo laboral, ocupándose, entre otras cosas, de los prejuicios basados en el género en la contratación; las condiciones de trabajo; la segregación y el hostigamiento en el trabajo; la discriminación en las prestaciones de protección social; la salud y la seguridad de la mujer en el trabajo; la desigualdad de oportunidades profesionales y la desigualdad en la división de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres;
- b) Promover programas que permitan que las mujeres y los hombres reconcilien sus responsabilidades laborales y familiares y alentar a los hombres a compartir por igual con las mujeres las funciones de atención del hogar y de los hijos;
- c) Tomar medidas para aumentar la participación de la mujer y lograr una representación equilibrada del hombre y la mujer en todos los sectores y ocupaciones del mercado laboral, entre otras medidas, alentando la creación o ampliación de redes institucionales que fomenten las perspectivas de carrera y la promoción de la mujer;
- d) Adoptar medidas adecuadas para promover la igualdad de remuneración por un trabajo igual o por un trabajo de igual valor y disminuir las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres.

1.1.10. Declaración del Milenio.

Celebrada la cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada del seis al ocho de septiembre del año 2000, en la ciudad de Nueva York, en la cual se reunieron los representantes de los Estados Miembros, expidiendo un documento conocido como la Declaración del Milenio³⁴, el cual contiene una serie de valores, principios y objetivos para la agenda internacional de este siglo, dentro de los que destacan:

“Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.

³⁴ ESCOLA DE CULTURA DE PAU. “Alerta 2006, informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz”, Icaria, editorial, pág 179.

“Elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo.

“Luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres”³⁵.

1.1.11. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y ratificada por el nuestro país el 30 de marzo de 2007³⁶, establece que *“todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar, sin discriminación alguna, de todos sus derechos, ello incluye el derecho a no ser víctima de discriminación por motivos de discapacidad, así como por cualquier otro motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, el patrimonio, el nacimiento, o cualquier otra condición”³⁷*, debiendo *“promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, deben adoptar a fin de impedir la discriminación y lograr la igualdad para todos”³⁸.*

1.1.12 Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).

Convocada por el Secretario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)³⁹ y celebrada del 13 al 16 de julio del año 2010 en la ciudad de Brasilia, contando con la participación de delegaciones oficiales de los gobiernos latinoamericanos y caribeños, trata temas prioritarios en materia de derechos de las mujeres y las dificultades que se deben superar para dejar atrás todo tipo de discriminación de género.

Dentro de los temas más relevantes, los Estados participantes tomaron acuerdos con la finalidad de enfocar mayor atención a los temas de igualdad política, económica y laboral entre mujeres y hombres, así como el acceso a la salud y la lucha contra la violencia de género.

³⁵ Punto 20 de la Declaración del Milenio.

³⁶ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 159.

³⁷ Artículo 4º de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

³⁸ Artículo 10 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

³⁹ GARCÍA PRINCE, Evangelina. op. cit., pág. 102.

En ese orden de ideas, los Estados participantes, a fin de enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, manifestaron adoptar como compromiso el conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral de las mujeres, de la siguiente manera:

- Desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres;
- Impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, establezcan mecanismos de presentación de quejas y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral;
- Garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres.
- Impulsar y profundizar, en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral.

1.1.13. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

1.1.13.1. Convenio sobre el descanso semanal.

El Convenio sobre el descanso semanal de 1921⁴⁰, establece dentro de sus disposiciones que toda persona empleada “deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas”⁴¹, dicho día “deberá darse a conocer por medio de anuncios puestos de manera bien visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente, o de acuerdo con cualquier otra forma aprobada por el gobierno”⁴².

⁴⁰ Convenio C14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.

⁴¹ Artículo 2º del Convenio sobre el descanso semanal, Organización Internacional del Trabajo, 1921.

⁴² Artículo 7º inciso a), del Convenio sobre el descanso semanal, Organización Internacional del Trabajo, 1921.

1.1.13.2. Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo).

En 1925 los Estados Miembros celebraron el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)⁴³, en el cual se establece que *“se otorgará igualdad de trato a las/los trabajadoras/es extranjeras/os y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia, cuando hayan sufrido un accidente de trabajo”*⁴⁴.

1.1.13.3 Convenio sobre las vacaciones pagadas.

De igual forma el convenio sobre las vacaciones pagadas, suscrito en 1936, establece en su numeral 2º que las personas empleadas gozarán como una de las prestaciones, el tener vacaciones pagadas después de haber trabajado durante un año de servicio continuo, misma que deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio.⁴⁵

1.1.13.4 Convenio sobre el servicio del empleo.

En el año de 1948, se celebró el Convenio sobre el servicio del empleo⁴⁶, en el cual se establece que los estados miembros deberán *“garantizar la contratación y colocación de personas, debiéndoles ayudar a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar a personas apropiadas a las necesidades de las empresas, debiendo dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas”*⁴⁷.

1.1.13.5. Convenio sobre igualdad de remuneración.

El convenio sobre igualdad de remuneración de 1951⁴⁸, enumerado como el 100 por la Organización Internacional del Trabajo, señala como base que los Estados miembros, deberán *“adoptar métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración aplicando en todo momento el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*⁴⁹.

⁴³ Convenio C19 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

⁴⁴ Artículo 1º del Convenio sobre el descanso semanal, Organización Internacional del Trabajo, 1936.

⁴⁵ Convenio C53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

⁴⁶ Convenio C54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.

⁴⁷ Artículo 6º del Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.

⁴⁸ S Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 287.

⁴⁹ Artículo 1º del convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.

1.1.13.6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Por su parte el Convenio marcado con el número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)⁵⁰, suscrito en 1958, establece que los estados miembros se obligan a *“formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*⁵¹.

1.1.13.7. Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000.

Establece la protección de la maternidad para las mujeres en el trabajo, aplicando a mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, entendiéndose en el convenio que toda empresa industrial son aquellas que comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente las siguientes:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- d) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

Sin duda es un reto para el gobierno de México su pronta ratificación, más aun el poder traducirlo a la realidad mexicana.

⁵⁰ Secretaría de Relaciones Exteriores. ídem, pág. 293.

⁵¹ Artículo 2º del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.

1.1.13.8. Convenio sobre la política del empleo.

El Convenio sobre la política del empleo⁵², establece en su artículo primero que los estados deben velar por elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, debiendo garantizarse en todo momento que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo, que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

1.1.13.9. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No 156).

Promueve la repartición de las responsabilidades familiares y la igualdad efectiva de oportunidades y trato para las trabajadoras y los trabajadores que asumen esas responsabilidades, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Además se aplicarán también a las personas trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Desafortunadamente, aun no es ratificado por parte del gobierno de México, aunque este convenio señala antes que nada la voluntad de otros países de suscribirlo y después traducirlo para mejorar las relaciones familiares y el trabajo tanto en el sector público como en el privado.

1.1.13.10. Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175).

Establece que la protección y los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo parcial son equivalentes a los concedidos a las personas trabajadoras a tiempo completos que efectúan un trabajo comparable, otro reto en la agenda nacional para que el gobierno de México ratifique este convenio y sea un compromiso real su aplicación.

⁵² Convenio C122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.

1.1.13.11. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)

Aunque sólo ha sido ratificado por algunos países⁵³, este convenio es sin duda un paso adelante para la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás asalariados.

1.1.13.12. Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

Establece la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las siete normas fundamentales del trabajo, como la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

1.2.El marco jurídico en el contexto interamericano.

1.2.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Proclamada el 22 de noviembre de 1969, en la ciudad de San José, Costa Rica, y ratificada por el Estado Mexicano el dos de marzo de 1981⁵⁴, constituye uno de los documentos internacionales que contempla los derechos humanos en el continente americano, dentro de los que se establece la prohibición de cualquier clase de discriminación *“por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*⁵⁵.

En efecto, al reconocer que todos los seres humanos son iguales ante la ley, se prohíbe todo tratamiento discriminatorio, por tanto los Estados Parte se comprometen, en virtud de la Convención, a no introducir y eliminar en sus ordenamientos jurídicos las regulaciones discriminatorias referentes a la protección de la ley.

El principio de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo,

⁵³ Albania, Argentina, Bosnia y Herzegovina; Bulgaria; Finlandia; Irlanda; Países Bajos, entre otros,

⁵⁴ Hübner Gallo, Jorge Iván. *“Panorama de los Derechos Humanos”*, editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973, pág. 239.

⁵⁵ Artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Costa Rica, 1969.

conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.

1.2.2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

La discriminación contra las personas con discapacidad, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales, por lo anterior, se celebró en la ciudad de Guatemala, el 7 de julio de 1999, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad⁵⁶, en el que los Estados Parte se comprometieron, para lograr los objetivos de dicha Convención a *“adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”*⁵⁷.

1.2.3 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Constituye el principal instrumento del sistema interamericano sobre la materia. Se fundamenta en el principio de igualdad y no discriminación, y reafirma la visión de integralidad entre los derechos económicos, sociales y culturales, y los derechos civiles y políticos, considerando que todos los derechos inherentes a la persona humana constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana.

El Protocolo de San Salvador⁵⁸ reconoce un amplio catálogo de derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se mencionan el Derecho al trabajo, que 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.

⁵⁶ Campoy Cervera, Ignacio. *“Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva sociales, políticas, jurídicas y filosóficas”*, Instituto de Derechos Humanos, “Bartolomé de las Casas”, editorial Dickinson, S.L., Madrid, 2004, pág. 92.

⁵⁷ Artículo 3º párrafo primero de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

⁵⁸

El artículo 7 de dicha convención, establece “*las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo*”, precisando que los Estados Partes reconocen la igualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, debiendo percibirse una remuneración equitativa e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción, así como el disfrute del descanso obligatorio, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, entre otras prestaciones.

De igual forma se establece el Derecho a la Seguridad Social, precisando que: “*1. 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. 2. 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*”⁵⁹.

1.2.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”⁶⁰, llevada a cabo en la ciudad con el nombre anteriormente indicado, en la República Federativa de Brasil, el 09 de junio de 1994, documento que dentro de sus 25 artículos reconoce que los Estados Parte tienen la obligación jurídica de tomar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, a través de la abstención de de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer por sus autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales para contrarrestar prejuicios y costumbres y otras prácticas que se basen en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer, fomentar la educación y capacitación del personal en la administración pública.

⁵⁹ Artículo 9º de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. 1998.

⁶⁰ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit, pág. 435.

1.2.5. Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género.

El 27 y 28 de abril del año 2000, en la ciudad de Washington DC, la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres presentó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género⁶¹, elaborado durante la primera reunión de ministras y autoridades al más alto nivel responsable de las Políticas de las Mujeres en los Estados Miembros, establece como objetivos primordiales *“promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer afianzando e impulsando la igualdad jurídica, real y formal, de la mujer, el acceso pleno e igualitario de la mujer a los beneficios del desarrollo económico, social, político y cultural y pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos”*⁶², recomendando a los Estados asegurar *“el acceso igualitario de la mujer al empleo y a los recursos productivos, tales como el crédito y la tierra”*⁶³, a través de la creación de políticas públicas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres.

⁶¹ Martín, Claudia y otros. *“Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Universidad Iberoamericana A.C.”*, México, 2004, pág. 489.

⁶² Objetivo Específico número 3 del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, 2000.

⁶³ Línea de acción número 1.18 el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, 2000.



SECCIÓN II:

ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS NACIONALES QUE REGULAN LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL.

SECCIÓN II:

ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS NACIONALES QUE REGULAN LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL.

- **Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos⁶⁴**

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.</p> <p>Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>XIV. 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; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p> <p>XV. El patrón estará obligado a</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y</p>

⁶⁴Emitida por el Congreso del Estado

	<p>establezca la ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>	<p>observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso...</p>	<p>Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 4o. (Se deroga el párrafo primero) El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p>

			Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p> <p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;</p> <p>III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la

	<p>la de seis horas.</p> <p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p> <p>V. 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...</p>		<p>Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	<p>Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de</p>

	<p>su trabajo, sino por resolución judicial. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.</p> <p>El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.</p> <p>La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.</p>		<p>Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
<p>Salarios y Prestaciones.</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos</p>		

	<p>especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;</p>		
Promoción vertical y horizontal.	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social.</p>

	<p>aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;</p> <p>VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;</p>		<p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
<p>Capacitación y formación profesional.</p>		<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del</p>

			Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁶⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>

⁶⁵Emitido por el Congreso de la Unión.

	<p>Artículo 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 8. Los modelos de atención, prevención y sanción que establezcan la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, son el conjunto de medidas y acciones para proteger a las víctimas de violencia familiar, como parte de la obligación del</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de</p>

	<p>Estado, de garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.</p>		<p>Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión</p>

			Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
	<p>Artículo 19.- Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.

			Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
	<p>Artículo 20.- Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.

Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.	<p>Artículo 45.- Corresponde a la Secretaría de Educación Pública:</p> <p>VI. Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas...</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del</p>

			Estado.
	<p>Artículo 46.- Corresponde a la Secretaría de Salud:</p> <p>III. Crea programas de capacitación para el personal del sector salud, respecto de la violencia contra las mujeres y se garanticen la atención a las víctimas y la aplicación de las normas oficiales mexicanas vigentes en la materia...</p> <p>Artículo 50.- Corresponde a los municipios, de conformidad con esta ley y las leyes locales en la materia y acorde con la perspectiva de género, las siguientes atribuciones:</p> <p>III. Promover, en coordinación con las entidades federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas...</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.	<p>Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda.

	<p>descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>		<p>Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 14. Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; III. Promover y difundir en la sociedad</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y</p>

	<p>que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p> <p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.</p>		<p>Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;</p> <p>II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;</p> <p>III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.</p> <p>IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p>

	<p>boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;</p> <p>V. 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 quejas;</p> <p>VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y,</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>		<p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
--	--	--	---

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.⁶⁶

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.

⁶⁶Emitido por el Congreso de la Unión.

	<p>Artículo 12.- Corresponde al Gobierno Federal:</p> <p>V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas...</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:</p> <p>IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud.</p>

	<p>V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.</p>		<p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de: I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; III. Impulsar liderazgos igualitarios.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y</p>

			<p>Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 34.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;</p> <p>III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;</p> <p>VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;</p> <p>IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;</p> <p>XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría.</p>

	y prácticas en la materia.		Fiscalía General del Estado.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	<p>Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>VII. Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
Salarios y Prestaciones.	<p>Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda.

	<p>desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución...</p>		<p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
Promoción vertical y horizontal.	<p>Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>II. Promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y de seguridad en el trabajo...</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p>

			Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley Federal para prevenir Eliminar la Discriminación⁶⁷.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.

⁶⁷Emitida por el Congreso de la Unión.

	<p>Artículo 10.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:</p> <p>I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;</p> <p>IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	<p>Artículo 20.- Para el cumplimiento de su objeto, El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación tendrá las atribuciones siguientes:</p> <p>XVIII. Diseñar y aplicar el servicio de</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía.</p>

	carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos...		Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley Federal del Trabajo⁶⁸

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 30.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	<p>Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.</p>	<p>Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:</p> <p>b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁶⁸Emitida por el Congreso de la Unión

		<p>El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p> <p>c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;</p> <p>d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica...</p>	
	<p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.</p>		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

Clima Laboral.	Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. ⁶⁹	Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁶⁹ Artículo 164. Título Quinto Trabajo de las Mujeres. Cap. I. Ley Federal del Trabajo. Última reforma el 17 de enero de 2006.

	de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.		
Salarios y Prestaciones.	<p>Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.</p> <p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	<p>Artículo 423.- El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;⁷⁰</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de</p>	<p>Artículo 1000.- El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁷⁰ Artículo 423. Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo. Cap. V Reglamento Interior de Trabajo. Ley Federal del Trabajo. Última reforma el 17 de enero de 2006.

	<p>trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas...</p>		
	<p>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p>		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:⁷¹ 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;</p>		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

⁷¹Artículo 166 Título Quinto Bis Trabajo de Menores. Cap. I. Ley Federal de Trabajo. Última reforma 17 de enero de 2006

	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>		
	<p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p> <p>Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las</p>		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

	madres trabajadoras.		
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.	<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título. XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	<p>Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto</p>	<p>Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

	<p>a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p> <p>Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:⁷²</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; V. Incrementar la productividad; y, V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador. 		
--	--	--	--

⁷² Artículo 153-F. Título IV Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones. Cap. III BIS. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Ley Federal del Trabajo. Última reforma el 17 de enero de 2006

<p>Conciliación entre vida familiar y personal.</p>	<p>Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.</p> <p>El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.</p> <p>Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.</p>		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
<p>Hostigamiento y acoso sexual.</p>			

- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.**⁷³

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.		Artículo 3o.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión

⁷³Emitida por el Congreso de la Unión

		trabajadores temporales.	Social.
Selección de Personal.	<p>Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:⁷⁴</p> <p>I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
Salarios y Prestaciones.	<p>Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.</p>	<p>Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.</p> <p>Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

⁷⁴Artículo 43. Título Segundo Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares. Cap. IV. Ley Federal de los Trabajadores al servicio de Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Última reforma el 03 de mayo de 2006.

		<p>La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>En los Poderes de la Unión, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes, de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos.</p>	
	<p>Artículo 34.- La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.</p> <p>Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

Promoción vertical y horizontal.		Artículo 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 48.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.	Artículo 50.- Son factores escalafonarios I.- Los conocimientos. II.- La aptitud. III.- La antigüedad, y IV.- La disciplina y puntualidad.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 51.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.		
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.	Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.**⁷⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Su objeto es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	<p>Artículo 4. Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad.</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁷⁵Emitida por el Congreso de la Unión

	Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.		
	Artículo 5. Los principios que deberán observar las políticas públicas, son: I. La equidad; II. La justicia social; III. La igualdad de oportunidades; X. La igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad; XI. La Transversalidad,		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.	Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones: III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres,		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

	asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado...		
Promoción vertical y horizontal.	<p>Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:</p> <p>I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;</p> <p>IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Capacitación y formación profesional.	<p>Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del

	<p>certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:</p> <p>VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;</p>		Trabajo y Previsión Social.
Conciliación entre vida familiar y personal.	<p>Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:</p> <p>VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.⁷⁶

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto la prevención y sanción de la trata de personas, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas de estas conductas con la finalidad de garantizar el respeto al libre desarrollo de la personalidad de las víctimas y posibles víctimas, residentes o trasladadas al territorio nacional, así como a las personas mexicanas en el exterior. Esta Ley se aplicará en todo el territorio nacional en materia del Fuero Federal.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 5.- Comete el delito de trata de personas quien promueva, solicite, ofrezca, facilite, consiga, traslade, entregue o reciba, para sí o para un tercero, a una persona, por medio de la violencia física o moral, engaño o el abuso de poder para someterla a explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, servidumbre, o a la extirpación de un órgano, tejido o sus componentes.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			

⁷⁶Emitida por el Congreso de la Unión

Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.	<p>Artículo 13.- La Comisión Intersecretarial, en el diseño del Programa Nacional para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, deberá contemplar las acciones necesarias para cubrir, como mínimo, los siguientes rubros:</p> <p>I. Además de las necesidades establecidas en el Capítulo IV de esta Ley, se contemplarán las siguientes medidas de atención y protección a las víctimas:</p> <p>c) Fomentar oportunidades de empleo, educación y capacitación para el trabajo a las víctimas del delito;</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
	<p>Artículo 12.-La Comisión Intersecretarial deberá:</p> <p>IV. Informar y capacitar con perspectiva de género, de derechos humanos y conforme al interés superior de la infancia, sobre los conceptos fundamentales y las implicaciones de la trata de personas y de los instrumentos internacionales relacionados con la materia al personal de la administración pública federal relacionado con este fenómeno delictivo</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

	<p>Artículo 13.- La Comisión Intersecretarial, en el diseño del Programa Nacional para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, deberá contemplar las acciones necesarias para cubrir, como mínimo, los siguientes rubros:</p> <p>II. La Comisión Intersecretarial fomentará el diseño, evaluación y actualización de los planes y programas de capacitación y formación de servidores públicos conforme a las siguientes directrices:</p> <p>a) Proporcionar la capacitación y formación continua necesaria a los servidores públicos, con la finalidad de prevenir el delito de trata de personas. Estas actividades estarán dirigidas, como mínimo, a todos los miembros de las instituciones del Gobierno Federal vinculadas a la seguridad pública, procuración, impartición de justicia y migración;</p> <p>b) La capacitación y formación señaladas incluirán los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, trata de personas y derechos de los refugiados, así como la legislación nacional, con especial referencia a la atención y protección de los derechos de niñas, niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores de sesenta años, de los indígenas, de quienes no tienen capacidad para comprender el significado</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
--	--	--	---

	del hecho o de quienes tienen alguna discapacidad. c) La capacitación y formación continua tendrá como eje rector el respeto a los derechos humanos de la víctima y el victimario.		
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley de Planeación.⁷⁷

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 2o.- La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:</p> <p>III.- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;</p> <p>VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.</p>		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría.
	<p>Artículo 9o.- Las dependencias de la administración pública centralizada deberán planear y conducir sus</p>		

⁷⁷Emitida por el Congreso de la Unión

	<p>actividades con perspectiva de género y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, integral y sustentable.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable a las entidades de la administración pública paraestatal. A este efecto, los titulares de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, proveerán lo conducente en el ejercicio de las atribuciones que como coordinadores de sector les confiere la ley.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley de Asistencia Social.⁷⁸

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 2.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés general, de observancia en toda la República y tienen por objeto sentar las bases para la promoción de un Sistema Nacional de Asistencia Social que fomenta y coordina la prestación de servicios de asistencia social pública y privada e impulse la participación de la sociedad en la materia.		Secretaría General de Gobierno.
	Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por asistencia social el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral del individuo, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, indefensión desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva. La asistencia social comprende acciones de promoción, previsión, prevención, protección y rehabilitación.		Secretaría General de Gobierno.
	Artículo 4.- Tienen derecho a la asistencia social los individuos y familias que por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, o sociales, requieran		Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Fomento Social.

⁷⁸Emitida por el Congreso de la Unión

	<p>de servicios especializados para su protección y su plena integración al bienestar.</p> <p>Con base en lo anterior, son sujetos de la asistencia social, preferentemente:</p> <p>II. Las mujeres:</p> <p>a) En estado de gestación o lactancia y las madres adolescentes;</p> <p>b) En situación de maltrato o abandono, y,</p> <p>c) En situación de explotación, incluyendo la sexual.</p>		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley del Seguro Social.⁷⁹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.	Artículo 15. Los patrones están obligados a: ⁸⁰ I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 36. Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones	Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.	Artículo 47. En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las reglas siguientes: I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁷⁹Emitida por el Congreso de la Unión

⁸⁰Artículo 15. Título Segundo del Régimen Obligatorio. Capítulo I Generalidades. Ley de Seguro Social. Última reforma publicada el 27 de mayo del 2011

		a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y...	
	Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.	Artículo 154. Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes: I. Asistencia obstétrica; II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.	Artículo 155. La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes: I. Pensión; II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título; III. Asignaciones familiares, y IV. Ayuda asistencial.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante	Artículo 161. El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones: I. Pensión;	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

	cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.	II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título; III. Asignaciones familiares, y IV. Ayuda asistencial.	
.	Artículo 170. Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.	Artículo 286 J. El sistema de profesionalización y desarrollo comprendido en el Estatuto a que se refiere el artículo anterior se regirá por los siguientes principios: I. El mérito propio y la igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción en el servicio, con base en la experiencia general y/o en el Instituto, desempeño, aptitudes, conocimientos y capacidad; II. Especialización y profesionalización para el desempeño de las funciones y actividades asignadas a cada puesto; III. Retribuciones y prestaciones	Artículo 286 G. Con el fin de contar con un cuerpo permanente de profesionales, calificado y especializado en las actividades y funciones que le corresponden, así como de garantizar la adecuada prestación y mejora de los servicios en beneficio de los derechohabientes y de la sociedad en general, el Instituto deberá establecer las políticas y realizar las acciones necesarias para establecer un sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores de confianza a que	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de la Contraloría.

	<p>vinculadas a la productividad, acordes al mercado de trabajo, que sean suficientes para asegurar al Instituto la contratación y permanencia de los mejores servidores públicos de mando y trabajadores;</p> <p>IV. Capacitación y desarrollo integral relacionados con las actividades sustantivas del Instituto y vinculados a la mejora de los servicios que se presten, a fin de garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios, y...</p> <p>V. Integridad, responsabilidad y conducta adecuada de este personal.</p>	<p>se refiere el artículo anterior.</p> <p>Ese sistema comprenderá los procesos de reclutamiento, selección, contratación, compensación, desarrollo de personal, incluyendo la capacitación, la evaluación de su desempeño, la promoción y la separación del servicio. El personal a que se refiere este Capítulo podrá ser sujeto de estímulos con base en su desempeño en los términos que lo autorice el Consejo Técnico, los cuales se sujetarán a los límites establecidos anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación.</p>	
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.⁸¹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente de los ordenamientos jurídicos nacionales con perspectiva de género	Texto Vigente de los ordenamientos jurídicos estatales sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 27. El Instituto establecerá un seguro de salud que tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus Derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad.</p> <p>El seguro de salud incluye los componentes de atención médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental.</p>	<p>Artículo 36. En caso de enfermedad el Trabajador y el Pensionado tendrán derecho a recibir atención médica de diagnóstico, de tratamiento, odontológica, consulta externa, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de la Contraloría.</p>
		<p>Artículo 56. Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.</p> <p>Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de la Contraloría.</p>

⁸¹Emitido por el Congreso de la Unión

		que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.	
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.	Artículo 92. Pensión Garantizada es aquélla que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados para obtener una Pensión por cesantía en edad avanzada o vejez y su monto mensual será la cantidad de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos, moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del Índice Nacional de Precios al Consumidor.	Artículo 44. El derecho al goce de las Pensiones de cualquier naturaleza, comenzará desde el día en que el Trabajador o sus Familiares Derechohabientes cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley para ello.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de la Contraloría.
	Artículo 129. La muerte del Trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiere cotizado al Instituto por tres años o más, dará origen a las Pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia en su caso, según lo prevenido por esta Ley.		
Promoción vertical y horizontal.			

Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Código Penal Federal.⁸²

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género	Dependencia Responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.			
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.	<p>Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Fiscalía General del Estado.</p>

⁸² Emitido por el Congreso de la Unión

	Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.		
--	--	--	--

- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.⁸³

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		ESTRATEGIA 4.1 Promover las políticas de Estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones y generar empleos formales y de calidad.	
	<p>ESTRATEGIA 4.2 Fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.</p> <p>La anterior estrategia se sustentará en desarrollar políticas y adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas, así como los criterios, políticas y normas que sigue la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a fin de consolidarla como un instrumento auténtico y confiable para la defensa de los derechos laborales.</p>		
	<p>EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. OBJETIVO 16 Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la</p>		

⁸³Emitido por: Poder Ejecutivo Federal.

	<p>igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.</p>		
	<p>ESTRATEGIA 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales. Como un primer paso para lograr la equidad entre mujeres y hombres, los tres órdenes de gobierno han firmado un acuerdo mediante el cual se comprometen a asumir el principio de igualdad como eje rector de sus planes y acciones.</p> <p>De esta forma, se busca crear las condiciones para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollar su potencial y se conviertan en artífices de su propio bienestar.</p> <p>Para ello, se generarán canales permanentes de consulta, participación, seguimiento y rendición de cuentas, con el propósito de propiciar la igualdad entre los géneros. El primer paso es garantizar la igualdad en el acceso a los servicios de salud y educativos, a la vivienda, al desarrollo sustentable, al empleo bien remunerado y el derecho a una vida libre de violencia.</p>		

Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.	<p>ESTRATEGIA 16.5. Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátense de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.</p>		
	<p>ESTRATEGIA 16.6. Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.</p> <p>Está en marcha el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para facilitar a las mamás el desempeño en su trabajo, sabiendo que sus hijos menores están bien cuidados. El programa ayuda por igual a las mamás que tienen un empleo y a señoras que tienen un lugar adecuado para instalar una pequeña guardería, en la que</p>		

	<p>puedan atender a 15 o 20 niños. Con frecuencia son señoras cuyos hijos ya no viven con ellas, por lo que cuentan con espacio suficiente para una empresa de este tipo, además de que poseen la experiencia y el conocimiento necesarios para llevarla a cabo.</p> <p>A quienes desean prestar este servicio se les apoyará económicamente con un préstamo para que arreglen su casa, pongan un baño limpio para los niños, separen la operación de la estancia del acceso a la cocina y a las actividades diarias de su familia, y que la equipen con el mobiliario necesario y otros materiales.</p> <p>Asimismo, se les ofrecerá capacitación y asistencia técnica para operar la estancia con seguridad física y psicológica.</p> <p>A las mamás que requieren un lugar donde dejar a sus hijos menores, o a los dos padres cuando ambos trabajan, o al papá cuando está sólo, se les apoyará, después de un estudio socioeconómico, con una cuota de hasta 700 pesos mensuales por niño para que paguen la estancia, y puedan elegir la estancia que más sea de su agrado.</p> <p>De manera complementaria, se promoverán reformas a las leyes laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos.</p>		
--	---	--	--

Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.**⁸⁴

Esta Norma Mexicana establece los requisitos, a través de indicadores, que deben cumplir las instituciones gubernamentales y los entes privados para certificar que en la práctica se establece la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la no discriminación, otorgando puntajes y calificaciones de acuerdo a las prácticas que se desempeñen al interior de ellas. Los 5 ejes en los cuales se encuentra instaurada esta calificación son:

1. Igualdad y no discriminación.
2. Previsión Social.
3. Clima Laboral
4. Accesibilidad y ergonomía
5. Libertad Sindical.

Es de aplicación voluntaria y busca influir de forma positiva en la conducta y eficiencia de las personas que laboran en ellas, mejorando la productividad y calidad de los servicios prestados por parte de las personas trabajadoras.

⁸⁴ Emitido por: Poder Ejecutivo Federal.



SECCIÓN III:

ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS QUE REGULAN LA CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.

SECCIÓN III:
ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS ESTATALES QUE REGULAN LA CULTURA INSTITUCIONAL CON Y SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley de Asistencia Social Pública y Privada para el Estado de Chihuahua.⁸⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 4. Son personas sujetas de asistencia social las que se encuentren en situación de vulnerabilidad y su familia, preferentemente:</p> <p>I. Menores de edad en situación de desamparo, maltrato, omisión de cuidados, de calle, en la calle, explotación en cualquiera de sus modalidades, marginación o pobreza alimentaria;</p> <p>II. Mujeres en situación de maltrato, explotación en cualquiera de sus modalidades, marginación o pobreza alimentaria;</p> <p>III. Indígenas en situación de maltrato, explotación en cualquiera de sus modalidades, marginación, exclusión o pobreza alimentaria;</p> <p>IV. Adultas mayores en situación de desamparo, maltrato, abandono, incapacidad legal, desnutrición, explotación en cualquiera de sus</p>	<p>Artículo 38. Quien ocupe la titularidad de la Dirección General del organismo, tendrá las facultades siguientes:</p> <p>I. Administrar y representar legalmente al organismo;</p> <p>II. Proponer a la Junta de Gobierno para su aprobación o, en su caso, modificación, los proyectos de estatuto orgánico y manuales de procedimientos y servicios al público;</p> <p>III. Formular los proyectos de programa institucional y los operativos anuales, así como los presupuestos del organismo y presentarlos para su aprobación a la Junta de Gobierno;</p> <p>IV. Celebrar y otorgar toda clase de actos y documentos inherentes al objeto del organismo;</p> <p>V. Ejercer las más amplias facultades de dominio, administración, pleitos y</p>	<p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>

⁸⁵Emitido por: Congreso del Estado de Chihuahua.

	<p>modalidades, marginación o pobreza alimentaria;</p> <p>V. Las que se encuentren en situación de discapacidad;</p> <p>VI. Enfermas terminales o adictas;</p> <p>VII. Víctimas del delito;</p> <p>VIII. Las que se encuentren privadas de su libertad por la comisión de algún delito;</p> <p>IX. Migrantes;</p> <p>X. Las carentes de capacidad para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia, y</p> <p>XI. Las afectadas por desastres de origen natural o antropogénico.</p>	<p>cobranzas, aun deaquellas que requieran de autorización o cláusula especial, en el entendido de que las facultades de dominio se ejercerán previo acuerdo de la Junta de Gobierno;</p> <p>VI. Otorgar, sustituir y revocar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial;</p> <p>VII. Formular querellas y otorgar perdón;</p> <p>VIII. Ejercitar y desistirse de acciones judiciales, inclusive del juicio de amparo;</p> <p>IX. Comprometer asuntos en arbitraje y celebrar transacciones;</p> <p>X. Suscribir los contratos colectivos e individuales que regulen las relaciones laborales del organismo con sus trabajadores;</p> <p>XI. Proponer a la Junta de Gobierno el nombramiento o remoción de los servidores públicos que correspondan a los dos primeros niveles jerárquicamente inferiores al suyo;</p> <p>XII. Designar y remover libremente a los servidores públicos que no correspondan a los dos primeros niveles jerárquicamente inferiores al suyo;</p> <p>XIII. Presentar a la Junta de Gobierno, con la periodicidad que ésta defina, los informes del desempeño de las</p>	
--	---	---	--

		<p>actividades del organismo, incluido el ejercicio de los presupuestos de ingresos y egresos, al igual que los estados financieros correspondientes;</p> <p>XIV. Proponer al Presidente de la Junta de Gobierno la celebración de reuniones extraordinarias cuando existan asuntos que por su urgencia o trascendencia así lo ameriten;</p> <p>XV. Asumir el carácter de Secretario de Actas y Acuerdos en las sesiones de la Junta de Gobierno;</p> <p>XVI. Expedir certificaciones de cualquier documento emitido por la Junta de Gobierno o que obre en los archivos del organismo, y</p> <p>XVII. Las que señalen otras disposiciones legales aplicables.</p>	
	<p>Artículo 5. Las personas sujetas de asistencia social tienen derecho a:</p> <p>I. Recibir los servicios con calidad, respeto y sin discriminación;</p> <p>II. Participar en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y proyectos de asistencia social;</p> <p>III. La reserva y confidencialidad de sus datos sensibles e información personalísima, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua;</p> <p>IV. Presentar quejas y denuncias, ante las instancias competentes, por el incumplimiento de las disposiciones de la</p>		<p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>

	<p>presente Ley, y</p> <p>V. Presentar el recurso de inconformidad cuando se les haya restringido, suspendido o negado, de manera tácita o expresa, el acceso a servicios de asistencia social.</p>		
	<p>Artículo 10. Las acciones en materia de asistencia social son de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:</p> <p>D) De atención:</p> <p>III. A mujeres en períodos de gestación o lactancia;</p>		<p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>
		<p>Artículo 43. La Procuraduría de Asistencia Jurídica y Social, tendrá las siguientes funciones:</p> <p>I. Prestar servicios de asesoría, representación y orientación jurídica a las personas sujetas de asistencia social;</p> <p>II. Atender y dar seguimiento a los asuntos que se le planteen sobre la violación de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, derivados de conductas que impliquen desamparo, malos tratos, violencia física o psicológica, abandono, omisión de cuidados, abuso sexual o explotación en cualquiera de sus modalidades;</p> <p>III. Representar a las personas menores de edad en juicio y fuera de él, velando siempre porque se respete su interés superior;</p> <p>IV. Colaborar con las autoridades</p>	<p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>

		<p>laborales competentes, en la vigilancia y aplicación de la legislación laboral aplicable a las personas menores de edad;</p> <p>V. Realizar acciones de prevención y protección a personas menores de edad y adultas mayores en desamparo, maltratadas o en estado de abandono, para incorporarlas al núcleo familiar;</p> <p>VI. Determinar y, en su caso, aplicar las medidas de protección a las personas menores de edad, adultas mayores o las que se encuentren en situación de discapacidad, conforme a los ordenamientos legales aplicables;</p> <p>VII. Coadyuvar en la localización de personas menores de edad y adultas mayores extraviadas o sustraídas del seno familiar;</p> <p>VIII. Auxiliar a la autoridad judicial cuando ésta determine que la convivencia de una persona menor de edad con sus familiares, se lleve a cabo bajo supervisión;</p> <p>IX. Gestionar ante el Registro Civil la elaboración de las actas de nacimiento de las personas menores de edad expósitadas o abandonadas, en los casos que corresponda;</p> <p>X. Expedir las constancias de idoneidad para los trámites de adopción;</p> <p>XI. Tramitar ante los tribunales la adopción de personas en los casos que</p>	
--	--	--	--

		<p>corresponda, investigando la solvencia moral y económica de los adoptantes y vigilar el proceso de integración de los adoptados;</p> <p>XII. Impulsar la integración de los Consejos Locales de Tutela, así como coordinar y dar seguimiento a su funcionamiento, prestándoles la asesoría y capacitación que requieran para ello;</p> <p>XIII. Cuidar que quienes tengan la patria potestad, tutela o custodia, cumplan con sus obligaciones para con las personas menores de edad;</p> <p>XIV. Albergar a personas menores de edad y adultas mayores en instituciones adecuadas para su custodia, en los casos que resulte necesario;</p> <p>XV. Coadyuvar con las autoridades educativas para que las personas menores de edad reciban la educación básica y acudan a los planteles educativos;</p> <p>XVI. Prestar a las personas adultas mayores servicios de asesoría legal y asumir la representación jurídica en los juicios del orden civil cuando lo requieran, así como coadyuvar con el Ministerio Público cuando resultaren víctimas u ofendidas por la comisión de un delito;</p> <p>XVII. Apoyar el ejercicio de la tutela de</p>	
--	--	---	--

		<p>los incapaces, que corresponda al Estado, en los términos de la ley respectiva;</p> <p>XVIII. Actuar como mediador en los asuntos de orden familiar que ante ella se tramiten, dando fe de los convenios que las partes celebren;</p> <p>XIX. Emitir los dictámenes que en materia familiar le solicite la autoridad judicial;</p> <p>XX. Recibir y dar trámite a las denuncias interpuestas sobre la prestación de los servicios de asistencia social y, en su caso, canalizarlas a las autoridades competentes;</p> <p>XXI. Hacer del conocimiento del Ministerio Público los asuntos que sean de su competencia y actuar como coadyuvante;</p> <p>XXII. Expedir reglas y disposiciones de carácter general en relación a la metodología, técnicas y procedimientos administrativos para los trámites de adopción;</p> <p>XXIII. Dictar las medidas específicas que los establecimientos de asistencia social públicos y privados deberán seguir en cada caso, para garantizar la adecuada atención de las personas menores de edad y adultas mayores;</p> <p>XXIV. Coadyuvar con la autoridad competente en la vigilancia de los establecimientos que prestenservicios</p>	
--	--	--	--

		<p>de asistencia social, en especial los albergues y casas hogar, a fin de que las personas en situación de vulnerabilidad reciban la correcta atención;</p> <p>XXV. Determinar la aplicación de sanciones pecuniarias en los casos que correspondan, conforme a los ordenamientos legales aplicables;</p> <p>XXVI. Coordinarse con las dependencias correlativas en los municipios y demás Entidades Federativas;</p> <p>XXVII. Aplicar las sanciones previstas en la presente Ley y demás ordenamientos aplicables;</p> <p>XXVIII. Denunciar ante la autoridad competente las conductas que pudieran ser constitutivas de delito o infracción cometidas por personas físicas, asociaciones civiles o fundaciones que realicen actividades de asistencia social, y</p> <p>XXIX. Las demás que le confiera esta Ley y otros ordenamientos aplicables.</p>	
.		<p>Artículo 39. Para acreditar la personalidad de quienes ocupen la titularidad de las Direcciones del organismo, de la Procuraduría, Subprocuradurías Especializadas y Auxiliares, bastará exhibir una certificación de su nombramiento, expedida por la Dirección General.</p>	<p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>
		<p>Artículo 40. Quien ocupe la titularidad</p>	<p>Secretaría de Fomento</p>

		<p>del Órgano de Vigilancia será designado por la Secretaría de la Contraloría, y tendrá a su cargo las siguientes funciones:</p> <p>I. Vigilar que la administración de los recursos y el funcionamiento del organismo, se realicen conforme a los ordenamientos legales respectivos y de acuerdo con los programas y presupuestos aprobados;</p> <p>II. Practicar revisiones a los estados financieros y las de carácter administrativo que se requieran;</p> <p>III. Recomendar a la Junta de Gobierno y a la Dirección General, las medidas preventivas y correctivas que sean convenientes para la mejor organización y funcionamiento del organismo;</p> <p>IV. Asistir, únicamente con derecho a voz, a las sesiones de la Junta de Gobierno, y</p> <p>V. Las demás previstas en otros ordenamientos legales aplicables.</p>	<p>Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>
		<p>Artículo 41. El organismo para la asistencia social pública del Estado contará con una Procuraduría de Asistencia Jurídica y Social, que dependerá de la Dirección General, y tendrá como objeto proporcionar los servicios de asesoría, orientación y representación jurídica, así como la defensa y protección de los derechos de las personas sujetas de asistencia</p>	<p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>

		social.	
		<p>Artículo 42. La Procuraduría de Asistencia Jurídica y Social, para el cumplimiento de su objeto, contará con:</p> <p>I. Una subprocuraduría especializada en atención a personas menores de edad;</p> <p>II. Una subprocuraduría especializada en atención a personas adultas mayores, en situación de discapacidad y, en general, a otros sujetos preferentes de asistencia social, y</p> <p>III. Una subprocuraduría auxiliar por cada distrito judicial.</p>	<p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 49. La persona titular de la presidencia del Consejo Consultivo para la Asistencia Social Pública será designada y removida libremente por quien ocupe la titularidad del Poder Ejecutivo del Estado.</p>	<p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>
Salarios y Prestaciones.		<p>Artículo 50. Todos los cargos dentro del Consejo Consultivo para la Asistencia Social Pública serán honoríficos, por lo que quienes participen en el mismo no percibirán remuneración alguna.</p>	<p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia.</p>
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			

Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.⁸⁶**

⁸⁶Emitido por: Congreso del Estado

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p style="text-align: center;">CAPITULO II</p> <p style="text-align: center;">DE LOS PRINCIPIOS RECTORES</p> <p>Artículo 5.En el diseño, instrumentación y ejecución de las políticas públicas de desarrollo social y humano, en los ámbitos estatal y municipal, se observarán los siguientes principios:</p> <p>I. Compensatoriedad: Conjunto de medidas de carácter temporal, encaminadas a obtener la equidad en el acceso a las oportunidades y desarrollo de las capacidades de las personas y grupos sociales en situación de pobreza, desigualdad, marginación, vulnerabilidad, discriminación o exclusión presentes en la sociedad.</p> <p>II. Corresponsabilidad: Responsabilidad que las personas, individual o colectivamente, tienen para contribuir en los aspectos del desarrollo social y humano, con el objeto de promover y proteger el orden político, social y económico apropiado para garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos sociales.</p> <p>III. Descentralización: Proceso deliberado de un orden de gobierno para trasladar a otro, atribuciones y recursos, con el</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia</p>

	<p>propósito de incrementar la eficiencia y eficacia en el logro de las metas e impacto de los proyectos de las políticas y programas de desarrollo social y humano.</p> <p>IV. Integralidad: interrelación, articulación y complementariedad de programas que conjunta las dimensiones políticas, económicas, sociales, culturales y ambientales para cumplir en los diversos órdenes de gobierno con los objetivos del desarrollo social y humano.</p> <p>V. Justicia Distributiva: Garantía de recibir equitativamente los beneficios del desarrollo social y humano.</p> <p>VI. Libertad: Capacidad de las personas de elegir los medios para su desarrollo personal y social.</p> <p>VII. Autonomía de los pueblos indígenas y sus comunidades: Reconocimiento de la libre determinación, en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del Estado, a las formas internas de convivencia; organización; aplicación de sistemas normativos propios; elección de sus autoridades y representantes; medios para preservar y enriquecer sus lenguas y cultura; medios para conservar y mejorar su entorno natural; acceso preferente a sus recursos naturales; elección de representantes ante los ayuntamientos y acceso pleno a la jurisdicción del Estado.</p> <p>VIII. Participación Social: Derecho de las personas y organizaciones a intervenir e</p>		
--	---	--	--

	<p>integrarse, individual o colectivamente, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y proyectos del desarrollo social y humano.</p> <p>IX. Respeto a la diversidad: Reconocimiento en términos de origen étnico o nacional, género, edad, estado civil, discapacidad, condición social, económica, de salud, religión, opinión, preferencias sexuales o de cualquier índole, para superar toda condición de discriminación y promover un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias.</p> <p>Respeto a las minorías: Reconocimiento del derecho de las personas que forman parte de las minorías nacionales, étnicas, religiosas, lingüísticas o culturales a contar con las condiciones que les permitan desarrollar su propia identidad, religión e idioma.</p> <p>XI. Solidaridad: Colaboración entre personas, grupos sociales y órdenes de gobierno, de manera responsable para el mejoramiento de la calidad de vida de quienes forman parte de la sociedad.</p> <p>XII. Subsidiariedad: Proceso en que una entidad mayor ayuda a una menor, cuando ésta no se encuentra en posibilidades de resolver sus propias necesidades, por un tiempo determinado y sin absorberlas.</p> <p>XIII. Sustentabilidad: Proceso mediante el cual sociedad y estado desarrollan su capacidad para regular las relaciones</p>		
--	--	--	--

	<p>sociales y su entorno, a fin de conservar su reproducción en equilibriodinámico para mantener o superar un nivel determinado de calidad de vida.</p> <p>XIV. Transparencia: Atributo de la información pública consistente en que ésta sea clara, oportuna, veraz, con perspectiva de género y suficiente en los términos de la ley de la materia.</p> <p>XV. Transversalidad de la Perspectiva de Género: Proceso que incorpora la equidad de género con el objetivo de valorar y atender las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en los sectores público, social y privado.</p>		
	<p style="text-align: center;">DERECHOS SOCIALES</p> <p>Artículo 6. En el Estado de Chihuahua se reconocen y consideran, sin perjuicio de lo que señalen otras disposiciones legales, los siguientes derechos sociales:</p> <p>I. A la salud y deporte;</p> <p>II. A la seguridad social;</p> <p>III. Al trabajo;</p> <p>IV. A la alimentación y nutrición;</p> <p>V. A la Educación;</p> <p>VI. A una vida libre de violencia de género;</p> <p>VII. A la vivienda;</p> <p>VIII. Al medio ambiente sano;</p> <p>IX. A la no discriminación en los términos</p>		

	<p>de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado, la presente ley y demás disposiciones aplicables;</p> <p>X. A la infraestructura social básica; y</p> <p>XI. A la participación en los procesos de desarrollo social y humano.</p>		
	<p style="text-align: center;">CAPITULO IV DEL FINANCIAMIENTO Y GASTO</p> <p>Artículo 24. Los recursos destinados a programas y proyectos para el desarrollo social y humano son prioritarios y de interés público, por lo que serán objeto de seguimiento y evaluación de acuerdo con estaley y demás disposiciones aplicables, especialmente los dirigidos a:</p> <p>I. Educación obligatoria;</p> <p>II. Promoción de la salud, prevención y control de enfermedades transmisibles y atención médica;</p> <p>III. Personas en condiciones de pobreza, desigualdad, marginación, discriminación, exclusión o en situación de vulnerabilidad;</p> <p>IV. Prevenir, atender y erradicar la violencia de género;</p> <p>V. Zonas de atención prioritaria;</p> <p>VI. Alimentación y nutrición;</p> <p>VII. Abasto social de productos básicos;</p> <p>VIII. Vivienda;</p> <p>IX. Generación y conservación del empleo, actividades productivas y empresas del sector social de la</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia</p>

	<p>economía;</p> <p>X. Obras de infraestructura para agua potable, drenaje, electrificación, caminos y otras vías de comunicación, saneamiento ambiental y equipamiento urbano; y</p> <p>XI. Atención de personas y grupos vulnerables, víctimas de desastres naturales, catástrofes o situaciones de emergencia.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 42. La Comisión Estatal estará integrada por:</p> <p>I. El titular del Poder Ejecutivo del Estado, quien la presidirá;</p> <p>II. El titular de la Secretaría, quien suplirá al presidente en caso de ausencia;</p> <p>III. Un Secretario Técnico designado por el presidente;</p> <p>IV. Los titulares de las secretarías de la administración pública estatal y los de las entidades paraestatales que determine el presidente;</p> <p>V. El Presidente de la Comisión de Desarrollo Social del Congreso del Estado;</p> <p>VI. Los ayuntamientos, representados por sus respectivos presidentes municipales;</p> <p>VII. La persona que designe el Consejo como representante, quien tendrá el</p>	<p>Secretaría General de Gobierno</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p>

		carácter de honorario.	
		<p>Artículo 47. La Comisión estará integrada por:</p> <p>I. El titular del Poder Ejecutivo del Estado, quien la presidirá;</p> <p>II. El titular de la Secretaría, quien suplirá al presidente en caso de ausencia;</p> <p>III. Un Secretario Técnico designado por el presidente, quien únicamente contará con derecho avoz;</p> <p>IV. Los titulares de las secretarías de la administración pública estatal; y</p> <p>V. Los titulares de las entidades paraestatales de la administración pública estatal, convocados por el presidente.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia</p>
		<p>Artículo 53.El Consejo estará integrado por:</p> <p>I. El Titular del Ejecutivo del Estado, quien lo presidirá;</p> <p>II. El Secretario de Fomento Social, quien fungirá como Vicepresidente Ejecutivo;</p> <p>III. Un Secretario Ejecutivo, designado por el Presidente;</p> <p>IV. La Asamblea, que estará integrada por ochenta consejeros;</p> <p>V. Una Junta Directiva integrada conforme a lo previsto en su reglamento; y</p> <p>VI. Los titulares de las dependencias y entidades de la administración pública estatal que determine el Presidente,</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaria de Fomento Social.</p> <p>Desarrollo Integral de la Familia</p>

		quienes tendrán el cargo de consejeros.	
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.⁸⁷

⁸⁷Emitido por: Congreso del Estado

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer, el Ejecutivo del Estado podrá suscribir convenios, a través de dicho Instituto, a fin de:</p> <p>I. Lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública del Estado de Chihuahua;</p> <p>II. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;</p> <p>III. Fortalecer la implementación de acciones afirmativas que favorezcan la aplicación de una estrategia integral en el Estado de Chihuahua, y</p> <p>IV. Coadyuvar en la elaboración e integración de iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado.</p>		Secretaría General de Gobierno
	<p>Artículo 8. Además de las atribuciones previstas en la Ley que lo crea, corresponde al Instituto Chihuahuense de la Mujer:</p> <p>I. Fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación equitativa entre hombres y mujeres en los ámbitos</p>		Secretaría General de Gobierno

	<p>social, económico, político, civil, cultural y familiar;</p> <p>II. Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de garantizar en el Estado la igualdad de oportunidades;</p> <p>III. Establecer vínculos de colaboración permanente con organismos públicos, privados y sociales, para la efectiva aplicación y cumplimiento de la presente Ley;</p> <p>IV. Suscribir dentro del ámbito de su competencia, los convenios necesarios para el cumplimiento de la presente Ley;</p> <p>V. Participar en el diseño y formulación de políticas públicas locales en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>VI. Coordinar los instrumentos de la Política en el Estado en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y</p> <p>VII. Los demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.</p>		
	<p>Artículo 9. El Estado y los municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno</p>
	<p>Artículo 14. De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, corresponde a los municipios:</p> <p>I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las</p>		<p>Secretaría General de Gobierno</p>

	<p>Políticas Nacional y Estatal;</p> <p>II. Coadyuvar con los tres órdenes de Gobierno en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>III. Proponer al Poder Ejecutivo del Estado, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;</p> <p>IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y</p> <p>V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.</p>		
	<p style="text-align: center;">TÍTULO III CAPÍTULO PRIMERO DE LA POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD</p> <p>Artículo 15. La Política en materia de igualdad que se desarrolle en todos los ámbitos del Estado, deberá considerar los siguientes lineamientos:</p> <p>I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;</p> <p>II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>III. Fomentar la participación y</p>		<p>Secretaría General de Gobierno</p>

	<p>representación política equilibrada entre mujeres y hombres;</p> <p>IV. Implementar acciones para garantizar la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;</p> <p>V. Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares, y</p> <p>VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.</p>		
	<p>Artículo 21. Al Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de la Mujer, corresponderá:</p> <p>I. Establecer lineamientos mínimos en materia de acciones afirmativas para la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación por razón del sexo;</p> <p>II. Velar por la progresividad legislativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de armonizar la legislación local con los estándares internacionales en la materia;</p> <p>III. Evaluar las políticas públicas, los programas y servicios en materia de igualdad, así como el Programa Estatal;</p> <p>IV. Determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionarle los entes públicos del Estado, a efecto de generar las condiciones necesarias para evaluar la progresividad en el cumplimiento de la</p>		<p>Secretaría General de Gobierno</p>

	<p>Ley;</p> <p>V. Elaborar y proponer la implementación de un mecanismo de vigilancia para el cumplimiento de la presente Ley;</p> <p>VI. Incluir en el debate público la participación de la sociedad civil organizada en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>VII. Establecer acciones de coordinación entre los entes públicos del Estado, para formar y capacitar, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a los servidores públicos que laboran en ellos;</p> <p>VIII. Elaborar y recomendar estándares que garanticen la transmisión en los medios de comunicación y órganos de comunicación social de los distintos entes públicos, de una imagen igualitaria, libre de estereotipos y plural de mujeres y hombres;</p> <p>IX. Concertar, con los medios de comunicación pública y privada, la adopción de medidas de autorregulación, a efecto de contribuir al cumplimiento de la presente Ley, mediante la adopción progresiva de la transmisión de una imagen igualitaria, libre de estereotipos y plural de mujeres y hombres;</p> <p>X. Otorgar un reconocimiento a las empresas que se distingan por su alto compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>XI. Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de</p>		
--	--	--	--

	<p>conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano;</p> <p>XII. Establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo, y</p> <p>XIII. Las demás que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del Sistema Estatal y las que determinen las disposiciones aplicables.</p>		
	<p>Artículo 22.El Programa Estatal será elaborado por el Instituto Chihuahuense de la Mujer y tomará en cuenta las necesidades del Estado, así como las particularidades de la desigualdad en cada demarcación territorial. Este Programa deberá ajustarse e integrarse al Plan Estatal de Desarrollo.</p> <p>Este Programa establecerá los objetivos, estrategias y líneas de acción prioritarias, tomando en cuenta lo establecido en la presente Ley. En aras de lograr la transversalidad, propiciará que los programas sectoriales, institucionales y especiales del Estado tomen en cuenta los criterios e instrumentos de esta Ley.</p>		Secretaría General de Gobierno
	<p>Artículo 26. Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4o.</p>		Secretaría General de Gobierno

	de la Constitución del Estado.		
	<p>Artículo 27. Será objetivo de la Política Estatal, el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <p>I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;</p> <p>II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, e</p> <p>III. Impulsar liderazgos igualitarios.</p>		Secretaría General de Gobierno
	<p>Artículo 28. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán:</p> <p>I. Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo, e implementar las acciones para erradicarlos;</p> <p>II. Fomentar los mecanismos necesarios para capacitar a las personas que en razón de su sexo están relegadas impulsando liderazgos igualitarios;</p> <p>III. Implementar acciones que tiendan a erradicar la discriminación en la designación de puestos directivos y toma de decisiones por razón de sexo;</p> <p>IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos del Estado, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia laboral;</p>		Secretaría General de Gobierno

	<p>V. Establecer la coordinación necesaria para garantizar lo establecido en el presente artículo;</p> <p>VI. Implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad en el mercado laboral, en los ámbitos público y privado;</p> <p>VII. Fomentar la adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>VIII. Implementar, en coordinación con las autoridades competentes, medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo;</p> <p>IX. Diseñar, en el ámbito de su competencia, políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;</p> <p>X. Proponer, en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos a las empresas que hayan garantizado la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>XI. Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente Ley en el ámbito laboral y económico, y</p> <p>XII. Difundir, previo consentimiento de las personas físicas o morales, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>		
--	--	--	--

	<p>Artículo 29. Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, generarán los mecanismos necesarios para garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.</p>		Secretaría General de Gobierno
	<p>Artículo 30. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Favorecer el trabajo legislativo con la perspectiva de género;</p> <p>II. Garantizar, en el ámbito de su competencia, el derecho a una educación igualitaria, plural y libre de estereotipos de género;</p> <p>III. Promover la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de las estructuras de los partidos y agrupaciones políticas locales;</p> <p>IV. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobre puestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil, y</p> <p>V. Garantizar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado.</p>		Secretaría General de Gobierno
	<p>CAPÍTULO CUARTO DE LA IGUALDAD DE ACCESO Y EL PLENO DISFRUTE DE LOS DERECHOS SOCIALES PARA LAS</p>		Secretaría General de Gobierno

	<p style="text-align: center;">MUJERES Y LOS HOMBRES</p> <p>Artículo 31. Con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la Política Estatal:</p> <p>I. Mejorar el conocimiento, la aplicación y difusión de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social local;</p> <p>II. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad, y</p> <p>III. Evaluar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.</p>		
	<p>Artículo 32. Para efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos, en el ámbito de su competencia, desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Seguimiento y evaluación en los tres órdenes de Gobierno, de la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social, en armonización con los instrumentos internacionales;</p> <p>II. Promover la difusión y el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en la materia;</p> <p>III. Promover en la sociedad, el conocimiento de sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad;</p> <p>IV. Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social;</p> <p>V. Generar los mecanismos necesarios</p>		<p>Secretaría General de Gobierno</p>

	<p>para garantizar que la política en materia de desarrollo social, se conduzca con base en la realidad social de las mujeres. Para lo cual, se elaborará un diagnóstico a efecto de encontrar las necesidades concretas de éstas;</p> <p>VI. Impulsar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud, educación y alimentación de las mujeres;</p> <p>VII. Promover campañas de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la vida familiar y en la atención de las personas dependientes de ellos, e</p> <p>VIII. Integrar el principio de igualdad en la formación del personal del servicio de salud, para atender situaciones de violencia de género.</p>		
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO QUINTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO CIVIL</p> <p>Artículo 33. Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la Política Estatal:</p> <p>I. Evaluar la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>II. Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y</p> <p>III. Erradicar las distintas modalidades de violencia de género.</p>		Secretaría General de Gobierno
	Artículo 35. Los entes públicos en el		Secretaría General de

	Estado, tendrán entre sus objetivos la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.		Gobierno
	<p>Artículo 36. Para efecto de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Implementar y promover acciones para erradicar toda discriminación, basada en estereotipos en función del sexo;</p> <p>II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y</p> <p>III. Vigilar la integración de la perspectiva de género en la política pública del Estado.</p>		Secretaría General de Gobierno
	Artículo 38. El Ejecutivo del Estado, por conducto del Instituto Chihuahuense de la Mujer, promoverá la participación de la sociedad en la planeación, diseño, formulación, ejecución y evaluación de los programas e instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres a que se refiere esta Ley.		Secretaría General de Gobierno
	<p>Artículo 34. Para efecto de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos, en el ámbito de su competencia, desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución;</p> <p>II. Llevar a cabo investigaciones con perspectiva de género, en materia de</p>		Secretaría General de Gobierno

	<p>salud y de seguridad en el trabajo;</p> <p>III. Capacitar a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>IV. Promover la participación ciudadana y generar interlocución entre los ciudadanos respecto a la legislación sobre la igualdad para las mujeres y los hombres;</p> <p>V. Reforzar, con las organizaciones de la sociedad civil y organizaciones internacionales de cooperación para el desarrollo, los mecanismos de cooperación en materia de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>VI. Impulsar las reformas legislativas y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la desigualdad en los ámbitos público y privado;</p> <p>VII. Impulsar mecanismos institucionales que fomenten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, y</p> <p>VIII. Generar estudios, diagnósticos y evaluaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y difundirlos.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			

Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Ley de Justicia Especial para Adolescentes Infractores del Estado de Chihuahua.**⁸⁸

⁸⁸Emitido por: Congreso del Estado

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 13. Principio de no discriminación. Son titulares de los derechos y garantías reconocidos en esta Ley todos los adolescentes, por lo que está prohibida toda discriminación por razones de sexo, orientación sexual, origen étnico, condición social o económica, religión o cualquier otro motivo semejante propio o de sus familiares u otras personas responsables o que les tengan bajo su cuidado.</p> <p>Durante la investigación, la tramitación del proceso y la ejecución de las medidas sancionadoras, se respetarán al adolescente sus creencias, su religión, sus prácticas culturales y las necesidades propias de su sexo o género.</p>		Salas especializadas para adolescentes infractores del Supremo Tribunal de Justicia
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación			

profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley de Justicia Penal Alternativa del Estado de Chihuahua.⁸⁹

Ejes de la	Texto vigente con perspectiva de	Texto vigente sin perspectiva de	Dependencia
------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------

⁸⁹Emitido por: Congreso del Estado

Cultura Institucional	género.	género.	responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.			
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 4.El Director de Justicia Alternativa, será designado por el Fiscal General.</p> <p>Cada Centro estará a cargo de un Subdirector y se auxiliará, para el ejercicio de sus funciones del Personal Especializado, Agentes de Ministerio Público y Auxiliares.</p>	Centro Estatal de Mediación del Supremo Tribunal de Justicia
		<p>Artículo 5.Para ser Director y Subdirector se requiere:</p> <p>I. Poseer grado de Licenciatura o equivalente, con cédula profesional con registro federal y estatal;</p> <p>II. Ser mayor de veinticinco años de edad.</p> <p>III. Acreditar capacitación relacionada con la función sustantiva del Centro;</p> <p>IV. No haber sido sentenciado ejecutoriadamente como responsable por delito doloso;</p> <p>V. Los demás requisitos que establezca esta Ley, su reglamento y demás disposiciones que resulten aplicables.</p>	Centro Estatal de Mediación del Supremo Tribunal de Justicia
Salarios y Prestaciones.			

Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley de Juventud para el estado de Chihuahua.⁹⁰

Ejes de la	Texto vigente con perspectiva de	Texto vigente sin perspectiva de	Dependencia
------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------

⁹⁰Emitido por: Congreso del Estado

Cultura Institucional	género.	género.	responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II DE LA POLÍTICA PÚBLICA ESTATAL EN MATERIA DE JUVENTUD</p> <p>Artículo 6. La planeación, programación y presupuestación de las políticas públicas en materia de juventud, además de atender a lo dispuesto en la Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua, deberá tomar en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Sus particularidades y heterogeneidad; II. Su participación efectiva y protagónica; III. La autonomía progresiva en el ejercicio de los derechos de las personas jóvenes mayores de 12 años de edad, pero menores de 18, y IV. La corresponsabilidad entre las personas jóvenes, su familia, la sociedad y el Estado. 	
		<p>Artículo 7. La planeación, programación y presupuestación de las políticas públicas en la materia que regula el presente ordenamiento, se llevará a cabo a través de un apartado dentro del Programa Estatal de Desarrollo Social y Humano, que tenderá a:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Fomentar la ciudadanía plena, entendida ésta como el ejercicio de los 	

		<p>derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales;</p> <p>II. Promover programas y proyectos tendientes a generar una cultura de respeto, tolerancia y reconocimiento de los derechos, valores, potencialidades y conductas de las personas jóvenes;</p> <p>III. Fomentar la cohesión social, con especial énfasis en la inclusión de las personas jóvenes indígenas y las que pertenezcan a minorías culturales;</p> <p>IV. Impulsar acciones tendientes a modificar las disposiciones jurídicas y administrativas prejuiciosas, discriminatorias o estigmatizantes hacia las culturas juveniles y a las conductas de las personas jóvenes;</p> <p>V. Impulsar acciones compensatorias a fin de lograr la equidad en el desarrollo social y humano de las personas jóvenes de las Zonas de Atención Prioritaria;</p> <p>VI. Generar espacios de participación e interacción, así como el apoyo a la organización en redes de acción;</p> <p>VII. Promover una conciencia de responsabilidad social en las personas jóvenes e incorporarlas al voluntariado en las acciones tendientes al desarrollo social y humano;</p> <p>VIII. Proporcionar atención integral en salud, con especial énfasis en las acciones de prevención, considerando su entorno familiar y social;</p>	
--	--	--	--

		<p>IX. Erradicar el analfabetismo, prevenir la deserción escolar y procurar el incremento de años de estudio;</p> <p>X. Orientar la demanda educativa hacia la formación para el trabajo y las carreras que atiendan a las necesidades de la oferta laboral y de desarrollo del Estado;</p> <p>XI. Asegurar el acceso equitativo a la formación escolar;</p> <p>XII. Apoyar la incorporación al sector laboral de las personas jóvenes que hayan concluido su preparación técnica y profesional;</p> <p>XIII. Asesorar y apoyar a jóvenes emprendedores mediante capacitación, utilización de nuevas tecnologías, desarrollo de procesos productivos y de comercialización, acceso a información de mercados y fuentes blandas de financiamiento;</p> <p>XIV. Promover la oferta de vivienda adecuada a las condiciones económicas y culturales de las personas jóvenes, así como mecanismos de ahorro para su financiamiento;</p> <p>XV. Generar acciones para la prevención del delito y programas de reinserción social que atiendan a la naturaleza de los factores delictivos, y</p> <p>XVI. Fomentar la cultura de la legalidad, el respeto de los derechos</p>	
--	--	---	--

		humanos y la solución pacífica de los conflictos.	
		<p>Artículo 12. El Instituto tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Proponer a las Comisiones Estatal e Interinstitucional para el Desarrollo Social y Humano, políticas y programas, así como la celebración de acuerdos y convenios en materia de juventud;</p> <p>II. Promover y vigilar que en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas, en los ámbitos estatal y municipal, se atiendan los principios y objetivos en la materia;</p> <p>III. Emitir opinión sobre los programas y proyectos de las diversas dependencias y entidades de la administración pública estatal, relacionados con la materia;</p> <p>IV. Representar al titular del Poder Ejecutivo del Estado en la materia que regula el presente ordenamiento;</p> <p>V. Proponer al titular del Poder Ejecutivo del Estado, la celebración de acuerdos y convenios con autoridades federales y municipales o de otras Entidades Federativas, así como con los sectores social y privado, para ejecutar acciones de desarrollo humano y social a favor de las personas jóvenes;</p> <p>VI. Celebrar convenios de colaboración con organizaciones nacionales e</p>	

		<p>internacionales para el desarrollo de proyectos orientados a las personas jóvenes;</p> <p>VII. Realizar, promover y difundir estudios, diagnósticos e investigaciones sobre la problemática que como grupo social enfrentan las personas jóvenes;</p> <p>VIII. Atender y, en su caso, canalizar ante las autoridades competentes los asuntos que se le planteen sobre la violación a los derechos de las personas jóvenes;</p> <p>IX. Coadyuvar con las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal en la identificación de los requerimientos básicos de desarrollo integral de las personas jóvenes y darle seguimiento a su atención;</p> <p>X. Operar, en coordinación con las autoridades competentes, programas de autoempleo y bolsas de trabajo;</p> <p>XI. Otorgar reconocimientos a las personas jóvenes por sus actividades sobresalientes y a quienes se destaquen en el desarrollo de acciones a favor de la juventud en el Estado;</p> <p>XII. Elaborar, en coordinación con las autoridades correspondientes, programas de capacitación e información sobre adicciones, nutrición, educación sexual, salud reproductiva, medio ambiente, género, equidad,</p>	
--	--	---	--

		<p>derechos humanos, vivienda, liderazgo social, cultura de la legalidad, participación social, desarrollo comunitario, solución pacífica de conflictos y, en general, todos aquellos que estén orientados al desarrollo de las personas jóvenes;</p> <p>XIII. Impulsar la integración de órganos municipales de atención a la juventud, así como apoyarlos mediante la asesoría y capacitación que requieran para ello;</p> <p>XIV. Promover que en los programas de atención directa a la juventud, se contemplen acciones específicas para las personas jóvenes indígenas y de las distintas minorías culturales;</p> <p>XV. Promover la participación efectiva de las personas jóvenes en los diferentes ámbitos en que se desenvuelvan;</p> <p>XVI. Gestionar, ante los diversos órdenes de gobierno y con los sectores social y privado, la utilización de espacios de expresión;</p> <p>XVII. Proponer a la administración pública estatal y municipal, las adecuaciones necesarias a las disposiciones de carácter administrativo, a fin de favorecer el ejercicio pleno de los derechos de las personas jóvenes;</p> <p>XVIII. Impulsar la creación de organizaciones y redes de acción de</p>	
--	--	---	--

		<p>personas jóvenes;</p> <p>XIX. Proporcionar asesoría y capacitación para la operación de comités comunitarios juveniles;</p> <p>XX. Servir como órgano de vinculación entre las personas jóvenes y las dependencias y entidades de la administración pública, así como con los sectores social y privado;</p> <p>XXI. Proporcionar, en coordinación con las autoridades competentes, capacitación, asistencia técnica y asesoría para la organización de proyectos productivos diseñados por las personas jóvenes, así como destinar recursos y apoyo legal para la realización de estas actividades, en los términos de los artículos 36, 37 y 38 de la Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua;</p> <p>XXII. Diseñar e instrumentar su Programa Institucional;</p> <p>XXIII. Operar un Sistema de Información en Materia de Juventud;</p> <p>XXIV. Operar un Sistema de Comunicación que permita vincular al Instituto, personas jóvenes, agrupaciones y organizaciones juveniles, y</p> <p>XXV. Las demás que le otorguen la presente Ley y otras disposiciones aplicables.</p>	
Clima Laboral.			
Comunicación			

Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 30. El Consejo se integrará por:</p> <p>I. La persona que ocupe la titularidad de la Secretaría de Fomento Social, quien lo presidirá;</p> <p>II. Una Secretaría Técnica, que recaerá en quien ocupe la titularidad de la Dirección General del Instituto Chihuahuense de la Juventud;</p> <p>III. Una persona del Consejo de Desarrollo Social y Participación Ciudadana;</p> <p>IV. Cinco personas jóvenes que hayan destacado en cualesquiera de los ámbitos artístico, cultural, deportivo, social, profesional o de oficios, y</p> <p>V. Diez personas jóvenes que participen en organismos o asociaciones del sector social, cuyas actividades se vinculen a la materia</p> <p>Artículo 31. Las personas a que se refieren las fracciones IV y V del artículo anterior, serán designadas por el Consejo con sus respectivos suplentes, previa convocatoria pública que para tal efecto se emita. Durarán en su cargo dos años y podrán ser removidas por la falta injustificada a dos sesiones continuas.</p>	
Salarios y Prestaciones.			

Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.**⁹¹

⁹¹Emitido por: Congreso del Estado

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.			
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 5.La Comisión Estatal se integrará con un Presidente, una Secretaria, así como el número de ^visitadores, personal profesional, técnico y administrativo necesario para la realización de sus funciones. Uno de los visitadores, preferentemente, deberá ser de origen indígena de alguna de las etnias del Estado.</p> <p>La Comisión Estatal, para el mejor desempeño de sus funciones, contará con un Consejo.</p>	Comisión Estatal de Derechos Humanos
		<p>Artículo 9. El Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos deberá reunir para su designación los siguientes requisitos:</p> <p>I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;</p> <p>II. Tener más de 35 años de edad, el día de su nombramiento;</p> <p>III. No haber ocupado ni ocupar puestos de dirección de partidos u organismos políticos; y</p>	Comisión Estatal de Derechos Humanos

		IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delitos intencionales.	
		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">INTEGRACIÓN, NOMBRAMIENTO Y FACULTADES DEL CONSEJO</p> <p>Artículo 17. El Consejo al que se refiere el Artículo 5 de esta Ley, estará integrado por 6 personas de reconocido prestigio en la sociedad, Mexicanos en pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos, que no tengan participación activa en partidos u organizaciones políticas, y no deberán desempeñar ningún cargo o Comisión como servidores públicos.</p> <p>El Presidente de la Comisión Estatal lo será también del Consejo. Los cargos de los demás miembros del Consejo serán honorarios. Los consejeros serán nombrados la mitad por un año y la otra mitad por dos años.</p> <p>El Secretario de la Comisión Estatal será también del Consejo.</p>	
Salarios y Prestaciones.		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">NOMBRAMIENTO Y FACULTADES DE LA SECRETARIA</p> <p>Artículo 21. El titular de la Secretaría deberá reunir para su designación los siguientes requisitos:</p> <p>I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos;</p>	Comisión Estatal de Derechos Humanos

		<p>II. Gozar de buena reputación; y</p> <p>III. Ser mayor de 30 años el día de su nombramiento.</p>	
		<p>Artículo 23. Los Visitadores de la Comisión Estatal deberán reunir para su designación, los siguientes requisitos:</p> <p>I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Ser mayor de 30 años de edad el día de su nombramiento;</p> <p>III. Tener título de licenciado en derecho expedido legalmente y tener 3 años de ejercicio profesional cuando menos; y</p> <p>IV. Ser de reconocida buena fama.</p>	
		<p style="text-align: center;">TÍTULO V CAPÍTULO ÚNICO RÉGIMEN LABORAL</p> <p>Artículo 60. El personal que preste sus servicios a la Comisión Estatal de Derechos Humanos se regirá por las disposiciones relativas del Código Administrativo del Estado, en los términos señalados por los artículos 73 y 74 de dicho ordenamiento.</p> <p>Todos los servidores públicos que integran la planta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, son trabajadores de confianza debido a la naturaleza de las funciones que esta desempeña</p>	
Promoción vertical y			

horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley de la Defensoría Pública del Estado de Chihuahua.⁹²

Ejes de la	Texto vigente con perspectiva de	Texto vigente sin perspectiva de	Dependencia
------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------

⁹²Emitido por: Congreso del Estado

Cultura Institucional	género.	género.	responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>Artículo 2. La Defensoría Pública tiene por objeto:</p> <p>I. En materia penal del fuero común, patrocinar a los imputados que no cuenten con defensor particular, en los términos que señala la Constitución Federal, los convenios y tratados internacionales vigentes en el país y el Código de Procedimientos Penales del Estado.</p> <p>Para los casos no contemplados en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto por los acuerdos que para tal efecto se celebren con la Federación.</p> <p>Los menores infractores gozarán en todo momento de estos mismos beneficios;</p>	Secretaria General de Gobierno.
		<p>Artículo 7. El Consejo y los Consejos Regionales se integrarán con los representantes de los siguientes sectores de la sociedad:</p> <p>I. Las instituciones de educación superior;</p> <p>II. Sociedades y asociaciones o individuos que tengan un impacto positivo en la sociedad;</p> <p>III. Las cámaras de la industria, comercio y servicios;</p> <p>IV. Los medios de comunicación;</p> <p>V. Las sociedades y asociaciones de padres de familia;</p> <p>VI. Las organizaciones de trabajadores,</p>	Secretaria General de Gobierno.

		<p>y</p> <p>VII. Las Instituciones de asistencia social privada.</p> <p>La designación de las instituciones participantes en el Consejo, se hará conforme al principio de mayor representatividad social.</p> <p>Artículo 8. El Consejo estará organizado de la siguiente forma:</p> <p>I. Un Presidente Honorario, que será el Gobernador del Estado;</p> <p>II. Un Presidente Ejecutivo, que deberá ser siempre un representante de la sociedad civil, designado por los integrantes del Consejo de entre sus miembros;</p> <p>III. Un representante de cada Consejo Regional;</p> <p>IV. Dos representantes del Congreso del Estado, que tendrán el carácter de vocales;</p> <p>V. Dos representantes del Poder Judicial del Estado, que tendrán el carácter de vocales;</p> <p>VI. Un representante de la Fiscalía General del Estado, que tendrá el carácter de vocal;</p> <p>VII. Un representante de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte; uno de la Secretaría de Fomento Social, así como un representante de la Secretaría de Salud, todos ellos designados por el Gobernador del Estado, quienes tendrán el carácter de vocales;</p>	
--	--	--	--

		<p>VIII. Un representante del Instituto Chihuahuense para la Transparencia y Acceso a la Información Pública;</p> <p>IX. Un Secretario Técnico, que será el servidor público que designe el Titular del Poder Ejecutivo del Estado, y</p> <p>X. Un vocal de cada uno de los sectores descritos en el artículo 7 de la presente Ley.</p>	
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 4. La Defensoría Pública estará a cargo de un Director, el cual será designado por el Congreso del Estado, atendiendo a la regla dispuesta por el artículo 121 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.</p> <p>La Residencia se ubicará en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua.</p>	Secretaria General de Gobierno.
		<p>Artículo 5. Para ser Director, se deberán de reunir los siguientes requisitos:</p> <p>I. Poseer título de Licenciado en Derecho con cédula profesional con registro federal y estatal;</p> <p>II. Ser mayor de treinta años de edad cumplidos con anterioridad a la fecha de su designación;</p> <p>III. Acreditar experiencia en el ejercicio profesional de cuando menos cinco años a la fecha de su designación; y,</p> <p>IV. No haber sido sentenciado</p>	Secretaria General de Gobierno.

		ejecutoriadamente como responsable por delito doloso.	
		<p style="text-align: center;">Carrera Profesional</p> <p>Artículo 11. Para ser Defensor Público se requiere:</p> <p>I. Acreditar que ha observado buena conducta y no haber sido sentenciado ejecutoriadamente como responsable por delito doloso;</p> <p>II. Ser Licenciado en Derecho, autorizado para el ejercicio de su profesión, con Cédula Profesional expedida por la federación y el estado;</p> <p>III. Aprobar el examen de selección correspondiente;</p> <p>IV. Además de los requisitos anteriores, los Coordinadores deberán tener, cuando menos, tres años de ejercicio profesional; y,</p> <p>V. Los demás que señale el Reglamento de la Carrera Profesional.</p>	Secretaria General de Gobierno.
		<p style="text-align: center;">Capítulo V Suplencia</p> <p>Artículo 20. Las ausencias accidentales o temporales del Director de la Defensoría Pública se cubrirán por el Defensor adscrito en la ciudad de Chihuahua con más antigüedad en el cargo, salvo disposición distinta del Secretario General de Gobierno, según las circunstancias.</p>	Secretaria General de Gobierno.
Salarios y Prestaciones.			
Promoción			

vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.⁹³

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
---	---	---	--------------------------------

⁹³Emitido por: Congreso del Estado

<p>Política Estatal y Deberes Institucionales.</p>	<p>Artículo 3. Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto deberá:</p> <p>I. Promover que la planeación del desarrollo integral del Estado se sustente en una política de igualdad con equidad entre las mujeres y los hombres, evitando toda forma de discriminación e incorporando el enfoque de género en su diseño, planeación, implementación, seguimiento y evaluación.</p> <p>II. Promover ante las autoridades competentes, las medidas y acciones necesarias que contribuyan a garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.</p> <p>III. Impulsar las medidas que garanticen el acceso de las mujeres a un sistema efectivo, oportuno y de calidad para el cuidado integral de la salud, asegurando que éste responda a sus necesidades y demandas, tomando en cuenta las características particulares de sus ciclos de vida.</p> <p>IV. Promover acciones de combate a la pobreza, dirigidas tanto a enfrentar las manifestaciones como las causas estructurales de este fenómeno, otorgando especial atención a las mujeres indígenas, rurales, trabajadoras, asalariadas o amas de casa.</p> <p>V. Impulsar la participación de las mujeres en el diseño de proyectos productivos generadores de empleo e ingresos que</p>		<p>Secretaría de Fomento Social.</p>
--	--	--	--------------------------------------

	<p>concilien el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza.</p> <p>VI. Impulsar acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres, facilitando su acceso a las oportunidades de empleo, vivienda, seguridad social y participación económica, además de las que coadyuven a promoverlas de los servicios necesarios, integrales y de calidad, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras.</p> <p>VII. Promover la cultura de una distribución equitativa entre hombres y mujeres de los recursos y responsabilidades del hogar.</p> <p>VIII. Promover acciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus modalidades, impulsar medidas que contribuyan a hacer visible este problema social, y se otorgue prioridad a la prevención y atención pertinentes y de calidad a las víctimas, y promover las modificaciones legales que sancionen con mayor rigor los delitos de violencia física, sexual, psicológica y moral.</p> <p>IX. Promover en los medios de comunicación masiva y en el sistema educativo, una cultura de igualdad a través de imágenes plurales, equilibradas y no discriminatorias, que contrarresten las imágenes parciales negativas o estereotipadas de la mujer.</p>		
--	---	--	--

	<p>X. Promover la participación de las mujeres, en la definición de las acciones, planes y programas gubernamentales dirigidos hacia ellas.</p> <p>XI. Fortalecer las capacidades de las mujeres y promover su participación en los diferentes niveles de decisión pública y privada.</p> <p>XII. Promover acciones para dar respuestas pertinentes e integrales a mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>XIII. Promover y vigilar el cumplimiento de los tratados internacionales sobre la mujer y la familia.</p> <p>XIV. Impulsar programas de carácter gratuito, que difundan los derechos de las mujeres, informen de los procedimientos de impartición de justicia y proporcionen orientación sobre el conjunto de políticas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género; y</p> <p>XV. En general, instrumentar todas aquellas acciones que promuevan el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las mujeres.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	<p>Artículo 14. Para ser Directora General se requiere:</p> <p>I. Ser ciudadana chihuahuense en pleno ejercicio de sus derechos.</p> <p>II. Tener una edad mínima de veinticinco</p>		Secretaría de Fomento Social.

	<p>años.</p> <p>III. Haber residido en el Estado durante los últimos tres años anteriores a su designación.</p> <p>IV. Haber destacado por su labor a favor de la equidad de género o en actividades relacionadas al objeto del Instituto o dentro del servicio público o social.</p> <p>V. Acreditar experiencia y conocimiento en relación con los objetivos o atribuciones del Instituto.</p>		
	<p>ARTÍCULO 15. La titularidad de la Dirección General recaerá en una mujer, la cual fungirá como representante del Instituto y tendrá las siguientes facultades y obligaciones:</p> <p>I. Cumplir y hacer cumplir la presente ley, el reglamento del Instituto, así como las disposiciones y acuerdo del Consejo Directivo;</p> <p>II. Proponer al Consejo Directivo los planes y programas que deba desarrollar el Instituto, para cumplir sus objetivos;</p> <p>III. Ejecutar los programas del Instituto;</p> <p>IV. Presentar anualmente a la consideración del Presidente del Consejo Directivo el anteproyecto del presupuesto con que deba operar el Instituto, en los términos de la Ley aplicable;</p> <p>V. Administrar y dirigir las actividades del Instituto;</p> <p>VI. Nombrar y remover al personal del Instituto;</p> <p>VII. Proponer al Consejo Directivo los</p>		<p>Secretaria de Fomento Social.</p>

	<p>programas de financiamiento del Instituto;</p> <p>VIII. Cuidar el patrimonio del Instituto;</p> <p>IX. Contratar y suscribir créditos, previa autorización del Consejo Directivo;</p> <p>X. Presentar al Consejo Directivo, dentro de los 30 días siguientes al cierre del ejercicio anual y cuantas veces sea requerida para ello, los estados financieros y el informe de actividades del Instituto;</p> <p>XI. Representar al Instituto con facultades para realizar actos de dominio, actos de administración, así como de pleitos y cobranzas, con todas las facultades generales y las que requieren cláusula especial conforme a la Ley. Para el ejercicio de las facultades de dominio requerirá previo acuerdo del Consejo Directivo.</p> <p>XII. Otorgar, sustituir y revocar mandatos generales y especiales con las facultades que le competen. En las operaciones relativas a actos de dominio que se refieran al patrimonio del organismo, siempre deberán comparecer y firmar cuando menos dos apoderados del Instituto. Los Mandatos Generales, para surtir efectos frente a terceros, deberán inscribirse en el Registro Público de Organismos Descentralizados;</p> <p>XIII. Fungir como Secretaria Técnica del Consejo Directivo, debiendo llevar en orden la documentación relativa a las sesiones, coordinando su adecuado</p>		
--	--	--	--

	funcionamiento; XIV. Suplir en sus ausencias al Presidente Honorario del Consejo Consultivo; XV. Las demás que la presente Ley o el Consejo Directivo le confieran.		
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua.⁹⁴

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes		Artículo 2. El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

⁹⁴Emitido por: Congreso del Estado

Institucionales.		<p>Chihuahua tendrá como objeto:</p> <p>I. Impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo en la entidad, propiciando su mejorcalidad y vinculación con el sector industrial y aparato productivo en general, considerandolas necesidades de desarrollo existentes en las distintas regiones de Chihuahua.</p> <p>II. Promover el desarrollo de perfiles de sus capacitandos que correspondan a las necesidades vinculadas del sector industrial con el mercado laboral.</p> <p>III. Establecer programas de actualización para los instructores de los capacitandos del instituto y en general, promover la alta capacitación.</p> <p>IV. Colaborar con los sectores público, privado y social en la consolidación del desarrollotecnológico y social de la comunidad.</p>	
		<p>Artículo 3. Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua tendrá las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Impartir capacitación a las áreas industriales y de servicios, a través de sus unidades.</p> <p>II. Formular los planes y programas de capacitación o estudio que imparta, previa opinión de la Secretaría de</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

		<p>Educación Pública del Poder Ejecutivo Federal, así como las modalidades de capacitación o educativas que garanticen la estructuración de aprendizajes que sean acordes con los requerimientos de la industria y los servicios, para presentarlos a la consideración de la Junta Directiva.</p> <p>III. Proporcionar a los alumnos los capacitandos, los medios de apoyo para el aprendizaje, tales como materiales audiovisuales, servicio de biblioteca, prácticas de laboratorio, prácticas de taller, sesiones de grupo, conferencias, mesas redondas, prácticas educativas en las empresas industriales o de servicios y los demás que se deriven de los métodos de capacitación-enseñanza-aprendizaje.</p> <p>IV. Observar las disposiciones técnico-académicas correspondientes a la capacitación formal para el trabajo que imparte la Secretaría de Educación Pública, por conducto de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas.</p> <p>V. Acreditar y certificar el saber demostrado, independientemente de la forma en que se haya adquirido, conforme a la normatividad vigente emitida por la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección General de Centros de Capacitación.</p> <p>VI. Presentar servicios de asesoría y</p>	
--	--	--	--

		<p>capacitación técnica a los sectores públicos, social y privado que lo soliciten.</p> <p>VII. Celebrar convenios, contratos y acuerdos con los sectores productivos de bienes y servicios público, social, privado e industrial, así como otras instituciones nacionales e internacionales de capacitación formal para el trabajo, conforme a lo dispuesto por la normatividad vigente aplicable.</p> <p>VIII. Crear un órgano de vinculación entre las unidades dependientes del Instituto con el sector productivo de bienes y servicios, con la participación de los representantes de los sectores involucrados.</p> <p>IX. Crear unidades dependientes del mismo, y</p> <p>X. Los demás que sean afines a su naturaleza.</p>	
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 6. La Junta Directiva será la máxima autoridad del Instituto y estará conformada por:</p> <p>I. Tres representantes del Gobierno del Estado, que serán los titulares de las Secretarías de Finanzas y Administración, de Desarrollo Industrial, quien fungirá como su Presidente, y de Educación y Cultura, quien fungirá como Secretario.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

		<p>II. Dos representantes del Gobierno Federal que serán designados por el Secretario de Educación Pública.</p> <p>III. Un representante del sector industrial, a invitación del Titular del Poder Ejecutivo del Estado; y</p> <p>IV. A invitación del Titular del Poder Ejecutivo del Estado dos representantes del sector productivo que participen en el financiamiento del Instituto mediante un patronato constituido para apoyar a la operación del mismo. Estos representantes serán designados por el propio Patronato, de conformidad con sus estatutos.</p>	
		<p>Artículo 14. Para ser Director General se requiere.</p> <p>I. Ser de nacionalidad mexicana.</p> <p>II. Ser mayor de 30 años y menor de 70 años.</p> <p>III. Ser un profesional en cualquiera de las áreas correspondientes a los módulos de formación para el trabajo que ofrezca el Instituto.</p> <p>IV. Tener experiencia en el medio académico y laboral.</p> <p>V. Ser de amplia solvencia moral y profesional.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
		<p>Artículo 23. Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto contará con el siguiente personal:</p> <p>I. Instructores o Personal Académico.</p> <p>II. Técnico de Apoyo, y</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

		<p>III. Administrativo.</p> <p>Será instructor o personal académico, el contratado por el Instituto para el desarrollo de las funciones sustantivas de capacitación, vinculación y extensionismo tecnológicos, en los términos de las disposiciones que al respecto se expidan y de los planes y programas de capacitación o académicos que se aprueben.</p> <p>El personal técnico de apoyo, será el que contrate el Instituto para realizar actividades específicas que posibiliten, faciliten y complementen el desarrollo de las actividades de capacitación.</p> <p>El personal administrativo se constituirá por el que contrate el Instituto para desempeñar las tareas de dicha índole.</p>	
		<p>Artículo 24. El nombramiento y permanencia del personal del Instituto se realizará a través de contratos individuales y por obra determinada, señalándose en cada caso el régimen laboral acorde a la naturaleza de la función del personal contratado, o lo que señale el estatuto.</p>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			

Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Chihuahua.⁹⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes		Artículo 5°. Los fines del Servicio de Carrera Policial son:	Secretaría de Seguridad Pública

⁹⁵Emitido por: Congreso del Estado

<p>Institucionales.</p>		<p>I. Garantizar el desarrollo institucional y asegurar la estabilidad en el empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes de las Instituciones Policiales;</p> <p>II. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de las Instituciones;</p> <p>III. Fomentar la lealtad institucional, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio, mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones y estímulos, con base en el mérito y la eficiencia, que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional de los integrantes de las Instituciones Policiales;</p> <p>IV. Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanentes de los integrantes de las Instituciones Policiales, a través de planes, programas, cursos, evaluaciones, exámenes y concursos, para lograr la preparación, competencia, capacidad y superación constante del personal en el desarrollo de sus funciones y para asegurar la lealtad institucional de la prestación de los servicios, y</p> <p>V. Los demás que establezcan las</p>	
-------------------------	--	--	--

		disposiciones aplicables.	
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 7º.- ...</p> <p>Los titulares de las Instituciones Policiales podrán designar a los integrantes en cargos administrativos de la estructura orgánica de dichas instituciones; asimismo, podrán relevarlos libremente de dichos cargos, respetando su grado policial y derechos inherentes a la Carrera Policial.</p> <p>La Carrera Policial es independiente de los nombramientos para desempeñar cargos administrativos en las Instituciones Policiales. En ningún caso, los derechos adquiridos en la Carrera Policial implicarán inamovilidad en dichos cargos administrativos y de dirección.</p>	Secretaría de Seguridad Pública
		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II DE LA SELECCIÓN, INGRESO Y PERMANENCIA</p> <p>Artículo 8º. La selección, es el proceso que consiste en elegir, de entre los aspirantes que hayan aprobado el reclutamiento, a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las Instituciones Policiales.</p>	Secretaría de Seguridad Pública

		Dicho proceso comprende el periodo de los cursos de formación o capacitación y concluye con la resolución sobre los aspirantes aceptados.	
		Artículo 9°. El ingreso, es el proceso de integración de los candidatos a la estructura institucional y tendrá verificativo al terminar la etapa de formación inicial o capacitación y el periodo de prácticas correspondiente, previo cumplimiento de los requisitos previstos en esta Ley y en las disposiciones legales aplicables.	Secretaría de Seguridad Pública
		Artículo 10. La permanencia, es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos por las disposiciones legales aplicables para continuar en el servicio activo de las Instituciones Policiales.	Secretaría de Seguridad Pública
		Artículo 11. Son requisitos de ingreso y permanencia en las Instituciones Policiales, los siguientes: A) De Ingreso: I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles; II. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal y ser de notoria buena conducta; III. Tener acreditado el Servicio Militar Nacional, en su caso; IV. Acreditar que ha concluido, al	Secretaría de Seguridad Pública

		<p>menos, los estudios siguientes:</p> <p>a) En el caso de aspirantes a las áreas de investigación: enseñanza superior o equivalente;</p> <p>b) Tratándose de aspirantes a las áreas de prevención: enseñanza media superior o equivalente;</p> <p>c) En caso de aspirantes a las áreas de reacción: los estudios correspondientes a la enseñanza media superior o equivalente;</p> <p>V. Aprobar el concurso de ingreso y los cursos de formación;</p> <p>VI. Contar con los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables;</p> <p>VII. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;</p> <p>VIII. No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo;</p> <p>IX. Someterse a exámenes para comprobar el no uso ilegal de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, y la ausencia de alcoholismo;</p> <p>X. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;</p> <p>XI. Cumplir con los deberes establecidos en las disposiciones</p>	
--	--	--	--

		<p>legales aplicables, y</p> <p>XII. Los demás establecidos legalmente.</p> <p>B) De Permanencia:</p> <p>I. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso y ser de notoria buena conducta;</p> <p>II. Mantener actualizado su Certificado Único Policial;</p> <p>III. No superar la edad máxima de retiro prevista en esta Ley;</p> <p>IV. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:</p> <p>a) En el caso de aspirantes a las áreas de investigación: enseñanza superior o equivalente;</p> <p>b) Tratándose de aspirantes a las áreas de prevención: enseñanza media superior o equivalente;</p> <p>c) En caso de aspirantes a las áreas de reacción: los estudios correspondientes a la enseñanza media superior o equivalente;</p> <p>V. Aprobar los cursos de formación, capacitación y profesionalización;</p> <p>VI. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;</p> <p>VII. Aprobar las evaluaciones del desempeño;</p> <p>VIII. Participar en los procesos de promoción o ascenso que se convoquen;</p> <p>IX. No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras</p>	
--	--	---	--

		<p>que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo;</p> <p>X. Someterse a exámenes para comprobar el no uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, y la ausencia de alcoholismo;</p> <p>XI. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;</p> <p>XII. No ausentarse del servicio, sin causa justificada, por un periodo de tres días consecutivos, o de cinco días dentro de un término de treinta días naturales, y</p> <p>XIII. Los demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.</p>	
Salarios y Prestaciones.		<p>ARTÍCULO 6°.La remuneración de los integrantes de las Instituciones Policiales será acorde con la localidad y riesgo de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así como en las misiones que cumplan.</p> <p>Las remuneraciones de los integrantes de las Instituciones Policiales no podrán ser disminuidas durante el ejercicio de su encargo y deberán garantizar un sistema de retiro digno.</p>	Secretaría de Seguridad Pública
		<p>DEL RÉGIMEN DE ESTÍMULOS</p> <p>Artículo 12. El régimen de estímulos, es el mecanismo por el cual las Instituciones Policiales otorgan el</p>	Secretaría de Seguridad Pública

		<p>reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional.</p> <p>Todo estímulo otorgado por las instituciones será acompañado de una constancia que acredite el otorgamiento del mismo, la cual deberá ser integrada al expediente del elemento y, en su caso, con la autorización de portación de la condecoración o distintivo correspondiente.</p>	
		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XII DE LA HOMOLOGACIÓN SALARIAL DE LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES</p> <p>Artículo 41.El salario y las demás percepciones y prestaciones de los integrantes de las Instituciones Policiales en el Estado y los municipios, serán homologados al salario y las demás percepciones y prestaciones que perciban los miembros de las diversas Instituciones</p>	Secretaría de Seguridad Pública
		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XIII DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL</p>	

		<p>DE LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES.</p> <p>Artículo 42. Los elementos de las Instituciones Policiales del Estado y los municipios, gozarán del régimen de seguridad social que establece la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, y comprende:</p> <p>I. Fortalecimiento de seguro de vida e incapacidad;</p> <p>II. Créditos hipotecarios y de corto plazo;</p> <p>III. Sistemas de seguros educativos y similares para dependientes de los servidores públicos que fallezcan o que recaigan en incapacidad total o permanente, ello en cumplimiento de sus funciones;</p> <p>IV. Servicio médico integral;</p> <p>V. Fondos de ahorro;</p> <p>VI. Becas educativas, y</p> <p>VII. Pago de defunción y, en su caso, ayuda económica a los dependientes de los caídos en servicio.</p> <p>El Estado y los municipios, según corresponda, serán los obligados de otorgar estas prestaciones a los integrantes de las Instituciones Policiales.</p>	
Promoción vertical y horizontal.		<p>Artículo 7°.El Servicio Profesional de Carrera Policial comprende el grado, la antigüedad, las insignias,</p>	Secretaría de Seguridad Pública

		<p>condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante. Se registrará por las normas siguientes:</p> <p>I. Las Instituciones Policiales deberán consultar los antecedentes de cualquier aspirante en el Sistema Estatal de Información, los registros municipales y el Sistema Nacional de Información, antes de que se autorice su ingreso a las mismas;</p> <p>II. Todo aspirante deberá tramitar, obtener y mantener actualizado el Certificado Único Policial, del Centro Estatal de Control de Confianza del Estado;</p> <p>III. Ninguna persona podrá ingresar a las Instituciones Policiales del Estado y los municipios, sino ha sido debidamente certificado y registrado en el Sistema Estatal de Seguridad Pública;</p> <p>IV. Sólo ingresarán y permanecerán en las Instituciones Policiales, aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de ingreso, formación, capacitación y profesionalización de la Escuela Estatal de Policía;</p> <p>V. La permanencia de los integrantes en las Instituciones Policiales, estará</p>	
--	--	---	--

		<p>condicionada al cumplimiento de los requisitos que determine esta Ley y las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables;</p> <p>VI. Los méritos de los integrantes de las Instituciones Policiales serán evaluados por el Centro Estatal de Control de Confianza, encargado de determinar las promociones y verificar que se cumplan los requisitos de permanencia;</p> <p>VII. Para la promoción de los integrantes de las Instituciones Policiales se deberán considerar, por lo menos, los resultados obtenidos en los programas de capacitación y profesionalización, los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones y sus aptitudes de mando y liderazgo;</p> <p>VIII. Los elementos policiales y sus derechohabientes gozarán del régimen de estímulos y previsión social que corresponda a sus funciones, previsto en la presente Ley;</p> <p>IX. Los integrantes podrán ser cambiados de adscripción, con base en las necesidades del servicio;</p> <p>X. El cambio de un integrante de un área operativa a otra de distinta especialidad, sólo podrá ser autorizada en los términos que señala la Ley, y</p> <p>XI. La Escuela Estatal de Policía</p>	
--	--	---	--

		establecerá los procedimientos relativos a cada una de las etapas de la Carrera Policial.	
		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV DE LA PROMOCIÓN</p> <p>Artículo 13. La promoción, es el acto mediante el cual se otorga a los integrantes de las Instituciones Policiales, el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Las promociones sólo podrán conferirse cuando exista una vacante, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por esta Ley y las demás disposiciones legales aplicables.</p> <p>Al personal que sea promovido, le será expedida la constancia correspondiente a su nuevo grado.</p>	
		Artículo 14. La escala de rangos policiales, es la relación de todos los integrantes de las Instituciones Policiales, ordenados en forma descendente de acuerdo a su categoría, jerarquía, división, servicio, antigüedad y demás elementos pertinentes.	
Capacitación y formación profesional.		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII DE LA PROFESIONALIZACIÓN</p> <p>Artículo 21. La profesionalización, es el proceso permanente y progresivo que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción,</p>	Secretaría de Seguridad Pública

		especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales. Los planes de estudio para la profesionalización, se integrarán por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje, que estarán comprendidos en los programas que elabore la Escuela Estatal de Policía.	
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Ley Estatal de Educación.⁹⁶

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 8. La educación que impartan el Estado, los municipios, los organismos descentralizados y los particulares con		Secretaría de Educación, Cultura y Deporte

⁹⁶Emitido por: Congreso del Estado

	<p>autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios tendrá, además de los fines establecidos en el segundo párrafo del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los siguientes:</p> <p>I. Contribuir al desarrollo integral del educando, con perspectiva de género, en todo el Sistema Educativo Estatal, en un marco de equidad que permita una convivencia social armónica y justa;</p> <p>II. Favorecer el desarrollo de las capacidades del educando de observación, análisis y reflexión críticos para la construcción de sus conocimientos;</p> <p>III. Fortalecer la conciencia de la nacionalidad y de la soberanía, el aprecio por la historia, los símbolos patrios y las instituciones nacionales, así como la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país, poniendo en práctica sus deberes y derechos ciudadanos;</p> <p>IV. Promover el conocimiento de la pluralidad lingüística del Estado y el respeto a los derechos lingüísticos de los pueblos indígenas y las minorías étnicas y culturales;</p> <p>V. Difundir el conocimiento y la práctica de la democracia como la forma de gobierno y conveniencia que permite a todos participar en la toma de decisiones para</p>		
--	--	--	--

	<p>el mejoramiento de la sociedad;</p> <p>VI. Fomentar e implementar en los planteles educativos la Cultura de la Legalidad, promoviendo el valor de la justicia, de la observancia de la Ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, así como propiciar el conocimiento de los derechos humanos y el respeto a los mismos;</p> <p>VII. Fomentar actitudes que estimulen la investigación y la innovación científica y tecnológica;</p> <p>VIII. Promover la apreciación y expresión artística, y difundir los bienes y valores de la cultura universal, en especial aquellos que constituyen el patrimonio cultural de la Entidad y de la Nación;</p> <p>IX. Desarrollar actitudes que permitan crear conciencia sobre la preservación de la salud, la planeación familiar, la paternidad y maternidad responsables, sin menoscabo de la libertad, del respeto absoluto a la dignidad y los derechos humanos;</p> <p>X. Fomentar el cuidado de la naturaleza, la valoración y preservación del medio ambiente mediante el conocimiento del desarrollo sustentable de la Entidad, propiciando el uso racional de los recursos naturales, en especial el cuidado del agua, a fin de preservar el equilibrio ecológico;</p> <p>XI. Fomentar el conocimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del Estado de</p>		
--	--	--	--

	<p>Chihuahua y las leyes de ellas emanen;</p> <p>XII. Impulsar el desarrollo armónico del educando para la formación de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que contribuyan a crear las condiciones que le permitan tener acceso a otro nivel educativo, así como lograr una mejor calidad de vida;</p> <p>XIII. Crear conciencia de la preservación de la salud a través de la alimentación saludable, el ejercicio físico y estimular la práctica del deporte;</p> <p>XIV. Desarrollar e implementar las estrategias preventivas para la sensibilización y toma de conciencia a los educandos sobre los perjuicios que ocasionan las sustancias nocivas y tóxicas como los narcóticos, estupefacientes, psicotrópicos, alcohol, tabaco, entre otras que determina la Ley General de Salud;</p> <p>XV. Formar personas responsables y respetuosas de la ley, con actitudes favorables a la participación comunitaria, la cooperación y la convivencia civilizada; procurar el aprecio y la práctica de la conducta ética;</p> <p>XVI. Propiciar el respeto a la diversidad ideológica, cultural y étnica; y</p> <p>XVII. Promover el conocimiento y la práctica del derecho a la información pública y a la protección de datos personales, así como la transparencia y la rendición de cuentas, en el marco de los</p>		
--	--	--	--

	<p>planes y programas de estudio, identificando de los objetivos, contenidos y materias aquello que se vincule con estos derechos fundamentales;</p> <p>XVIII. Fomentar en las y los educandos una cultura cívica y de participación en las cuestiones públicas y velando por los intereses del Estado y de la Nación, reforzando el conocimiento y la práctica para el ejercicio de sus derechos fundamentales;</p> <p>XIX. Promover, mediante el establecimiento de procedimientos y formas de organización, de sistematización de la información, de trabajo y de convivencia administrativas, académicas y escolares, la cultura de la transparencia y la rendición de cuentas;</p> <p>XX. Promover y fomentar el desarrollo de la cultura por la paz y la no violencia, basándose en la convivencia respetuosa y el fomento de la educación libre de cualquier forma de maltrato físico o psicológico entre estudiantes, así como el respeto a las demás personas, la igualdad entre hombres y mujeres y a los principios de equidad y no discriminación, de conformidad a lo establecido en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley para Prevenir y Eliminar la discriminación en el Estado de Chihuahua y demás disposiciones relacionadas.</p>		
	Artículo 9. El criterio que orientará a la		

	<p>Autoridad Educativa Estatal, los ayuntamientos y los organismos descentralizados, así como toda la educación preescolar, primaria, secundaria y la normal que los particulares impartan, se basarán en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.</p> <p>Además:</p> <p>I. Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;</p> <p>II. Será nacional, en cuanto sin hostilidades ni exclusivismos atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura y el amor a la patria;</p> <p>III. Contribuirá a la mejor convivencia humana y a la resolución no violenta de conflictos sociales a través de la participación social, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio por la dignidad de la persona y la integridad de</p>		
--	--	--	--

	la familia, la convicción del interés general de la sociedad; así como por el Cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos P todas las personas, evitando los privilegios de raza, género, religión, grupo e individuo, así como cualquier forma de maltrato y violencia entre escolares		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Ley Estatal de Salud.**⁹⁷

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 56. La atención materno-infantil comprende las siguientes acciones: I. La atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio;	Artículo 3. En los términos de la Ley General de Salud y de esta Ley, corresponde al Estado: A) En materia de salud general.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría de Salud

⁹⁷Emitido por: Congreso del Estado

	<p>II. La atención del niño y la vigilancia de su crecimiento y desarrollo, incluyendo la promoción de la vacunación oportuna, cuyo cumplimiento deberán exigir instituciones particulares y oficiales como requisito indispensable para la inscripción en los niveles preescolares y de primaria en todo el Estado;</p> <p>III. La protección de la integración y del bienestar familiar.</p> <p>ARTÍCULO 60. Las Autoridades Sanitarias, Educativas y Laborales del Estado, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:</p> <p>I. Los programas para padres destinados a promover la atención materno-infantil;</p> <p>II. Las actividades recreativas, de esparcimiento y culturales destinadas a fortalecer el núcleo familiar y promover la salud física y mental de sus integrantes;</p> <p>III. La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas; y</p> <p>IV. Las demás que coadyuven a la protección de la salud materno-infantil.</p>	<p>I. La atención médica, preferentemente en beneficio de grupos vulnerables;</p> <p>II. La atención materno-infantil;</p> <p>III. La prestación de servicios de planificación familiar;</p> <p>IV. La salud mental;</p> <p>V. La organización, coordinación y vigilancia del ejercicio de las actividades profesionales, técnicas y auxiliares para la salud;</p> <p>VI. La promoción de la formación de recursos humanos para la salud; así como su capacitación y actualización permanente.</p> <p>VII. La coordinación de la investigación para la salud y el control de esta en seres humanos;</p> <p>VIII. La información relativa a las condiciones, recursos y servicios de salud;</p> <p>IX. La educación para la salud;</p> <p>X. La prestación y vigilancia en materia de nutrición;</p> <p>XI. La prevención y el control de los efectos nocivos de los factores ambientales en la salud del hombre;</p> <p>XII. La salud ocupacional en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;</p> <p>XIII. La prevención y el control de enfermedades transmisibles y</p>	
--	--	---	--

		<p>accidentes;</p> <p>XIV. La prevención y el control de las enfermedades no transmisibles;</p> <p>XV. La prevención de la discapacidad y la rehabilitación de las personas con discapacidad;</p> <p>XVI. La asistencia social;</p> <p>XVII. La participación con las autoridades federales en el desarrollo de los programas contra el alcoholismo y el tabaquismo;</p> <p>XVIII. El control sanitario de los expendios de alimentos, bebidas alcohólicas y no alcohólicas; y</p> <p>XIX. Las demás que establezca la Ley General de Salud.</p> <p>B) En materia de salud local, el control sanitario de:</p> <p>I. Mercados y centros de abastos;</p> <p>II. Construcciones, excepto la de los establecimientos de salud;</p> <p>III. Panteones;</p> <p>IV. Limpieza pública;</p> <p>V. Rastros;</p> <p>VI. Agua potable y alcantarillado;</p> <p>VII. Establos, granjas, caballerizas y establecimientos similares;</p> <p>VIII. Reclusorios;</p> <p>IX. Baños públicos y albercas;</p> <p>X. Centros de reunión y espectáculos;</p> <p>XI. Establecimientos dedicados a la prestación de servicios como peluquerías, salones de belleza y otros;</p> <p>XII. Establecimiento de hospedaje;</p>	
--	--	--	--

		XIII. Transporte estatal y municipal; XIV. Gasolineras; y XV. Las demás materias que determine esta ley y otras disposiciones aplicables.	
	ARTÍCULO 123 BIS. Se establecerán los programas especiales de detección y atención especializada de cáncer mamario y cáncer cérvico-uterino, que tendrán como objeto la promoción, prevención, detección y tratamiento oportuno y especializado de los mismos en mujeres residentes en el territorio del Estado. Dichos programas serán gratuitos y permanentes.		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.⁹⁸**

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1. Esta Ley es de orden público, e interés social y tiene por objeto: I. Establecer las bases para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento

⁹⁸Emitido por: Congreso del Estado

	<p>mujeres de cualquier edad en el ámbito público o privado;</p> <p>II. Establecer las bases para diseñar el contenido de las políticas públicas, programas y acciones destinadas a erradicar la violencia de género y coadyuvar en la rehabilitación y reinserción social de los agresores de mujeres;</p> <p>III. Promover que tanto el sector público como las personas morales apliquen, en el ámbito de su competencia, todas las medidas tendientes a erradicar la violencia contra las mujeres y les otorguen apoyos extraordinarios para garantizar su acceso a una vida libre de violencia y discriminación;</p> <p>IV. Exhortar a las autoridades competentes para que garanticen el derecho a la educación con perspectiva de género, libre de prejuicios, sin patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o subordinación;</p> <p>V. Establecer medidas para concientizar y sensibilizar a la comunidad con el propósito de prevenir y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres;</p> <p>VI. Instruir y responsabilizar, conforme a los ordenamientos legales aplicables, a los integrantes del sector salud para que proporcionen trato digno y atención integral a las víctimas de violencia,</p>		<p>Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
--	---	--	--

	<p>respetando su intimidad;</p> <p>VII. Instruir y responsabilizar, conforme a los ordenamientos legales aplicables, a la Fiscalía General del Estado, para que brinden especial atención a las mujeres víctimas de la violencia;</p> <p>VIII. Establecer funciones específicas a las autoridades, orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, en el marco de las atribuciones que les otorga esta Ley;</p> <p>IX. Promover el acceso oportuno y eficaz de las mujeres a medidas de protección y procedimientos legales que salvaguarden los derechos protegidos por esta Ley;</p> <p>X. Establecer bases de coordinación y cooperación entre las autoridades federales, estatales y municipales, así como con los organismos privados, para cumplir con el objeto de esta Ley;</p> <p>XI. Las demás que establezca esta Ley, sus reglamentos y demás disposiciones legales aplicables a la materia.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y			

horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.	<p>ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son:</p> <p>Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>ARTÍCULO 9. Las mujeres víctimas de cualquier tipo y modalidad de violencia tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Protección inmediata y efectiva por parte</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía.</p>

	<p>de las autoridades;</p> <p>II. Trato digno, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación como víctima de violencia;</p> <p>III. Asistencia legal gratuita y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima;</p> <p>IV. Asistencia médica y psicológica gratuita para la atención de las consecuencias generadas por la violencia;</p> <p>V. Acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo;</p> <p>VI. Atención en un refugio temporal; y</p> <p>VII. Las demás que establezca esta Ley, su reglamento y demás disposiciones legales aplicables.</p>		<p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
--	---	--	--

- **Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.**⁹⁹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 2. La Fiscalía General del Estado tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>A. En materia de Seguridad Pública y Prevención del Delito:</p> <p>I. Desarrollar las políticas de seguridad pública que establezca el titular del Poder</p>		Fiscalía General del Estado

⁹⁹Emitido por: Congreso del Estado

	<p>Ejecutivo, y proponer la política criminal en el ámbito estatal, que comprende las normas, protocolos, instrumentos y acciones para prevenir, de manera eficaz, la comisión de delitos e infracciones; así como aquellas que tengan por objeto la búsqueda inmediata de mujeres, niñas y niños desaparecidos, utilizando los medios de comunicación a su alcance;</p> <p>II. Establecer un sistema integral de investigación, destinado a obtener, analizar, procesar e interpretar, técnica y científicamente, la información para la prevención de delitos e infracciones;</p> <p>III. Implementar acciones tendientes a prevenir el comportamiento criminal;</p> <p>IV. Formular al Ejecutivo Estatal las propuestas necesarias para la elaboración del Programa Estatal de Seguridad Pública;</p> <p>V. Proponer al Ejecutivo del Estado las medidas que garanticen la congruencia de la política pública en materia de seguridad, prevención del delito y reinserción social de los delincuentes entre las Direcciones de Seguridad Pública Municipal y/o comandancias de policía, en el ámbito de sus respectivas competencias;</p> <p>VI. Representar al titular del Poder Ejecutivo en el Consejo Estatal de Seguridad Pública y en el Sistema Nacional de Seguridad Pública;</p> <p>VII. Proponer, en el seno del Consejo Estatal de Seguridad Pública, los medios</p>		
--	--	--	--

	<p>indispensables para la prevención de la criminalidad y la comisión de delitos e infracciones;</p> <p>VIII. Suministrar, intercambiar y sistematizar la información sobre seguridad pública, prevención, investigación y persecución del delito, imputados, procesados, sentenciados y reos a través del Centro Estatal de Estadística Criminal, con las demás autoridades estatales y municipales;</p> <p>IX. Fomentar a nivel estatal la participación ciudadana, en la formulación y desarrollo de programas de prevención;</p> <p>X. Elaborar y difundir los estudios e investigaciones criminológicos;</p> <p>XI. Celebrar convenios de colaboración, en el ámbito de su competencia y en el marco del Sistema Estatal y Nacional de Seguridad Pública, con autoridades federales, estatales y municipales, y</p> <p>XII. Dirigir y vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos, con relación a las funciones de Protección Civil, y organizar el funcionamiento de las direcciones que ejerzan dichas atribuciones.</p> <p>B. En materia de Investigación y Persecución del Delito: La Institución del Ministerio Público local y sus órganos auxiliares directos, se integran en la Fiscalía General del Estado para el despacho de los asuntos que le</p>		
--	--	--	--

	<p>atribuyen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado, la presente Ley y las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.</p> <p>La Institución del Ministerio Público local, presidida por el Fiscal General del Estado, y éste personalmente, tienen las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Vigilar la observancia de los principios de constitucionalidad y legalidad en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las facultades que legalmente correspondan a otras autoridades jurisdiccionales o administrativas;</p> <p>II. La investigación y la persecución, ante los tribunales, de todos los delitos del orden local; y por lo mismo, le corresponderá solicitar las órdenes de aprehensión contra los imputados; buscar y presentar las pruebas que acrediten los elementos del tipo penal y la responsabilidad de los imputados;</p> <p>III. Hacer que los juicios se sigan con toda regularidad para que la administración de justicia sea pronta y expedita y pedir la aplicación de las penas impuestas por los tribunales;</p> <p>IV. Intervenir en los juicios y diligencias que se relacionen con ausentes, menores, incapacitados o establecimientos de beneficencia pública, a los que representará siempre que no tuvieren quien los patrocine, velando por sus</p>		
--	--	--	--

	<p>intereses;</p> <p>V. Rendir a los Poderes del Estado, los informes que le pidiesen sobre los asuntos relativos asu ramo;</p> <p>VI. Dictar las medidas adecuadas para combatir y erradicar la violencia contra la mujer y los niños, desarrollando para tal efecto mecanismos institucionales;</p> <p>VII. Otorgar la protección que la ley prevé a los derechos de las víctimas, estableciendo y reforzando mecanismos jurídicos y administrativos que permitan obtener la reparación del daño;</p> <p>VIII. Ejercer el mando sobre la Policía Estatal Única en los términos de su Ley Orgánica y de las demás disposiciones aplicables;</p> <p>IX. Ejercitar las acciones legales en materia del Sistema Especializado de Justicia para Adolescentes Infractores;</p> <p>X. Organizar, dirigir y supervisar la Escuela Estatal de Policía, el Centro Estatal de Control de Confianza, los Centros de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo, los Laboratorios de la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, el Centro de Justicia Alternativa y las demás Unidades Técnicas y Administrativas que establezcan las leyes y sus reglamentos, y</p> <p>XI. Aplicar los mecanismos legales para el Ingreso, Promoción, Permanencia, Responsabilidades y Estímulos de los servidores de la Fiscalía</p>		
--	--	--	--

	<p>General del Estado. El Fiscal General intervendrá por sí o por conducto de las Fiscalías Especializadas, o de los Agentes del Ministerio Público, en el ejercicio de las atribuciones a que se refiere este apartado, según las previsiones de las leyes y reglamentos y los acuerdos que dicte el Ejecutivo local o el propio Fiscal General. El Reglamento prevendrá la distribución de los asuntos entre las Unidades Técnicas y Administrativas de la Dependencia.</p> <p>C. En materia de Atención a Víctimas y Ofendidos del Delito:</p> <p>I. A través de programas específicos, otorgar atención a las víctimas del delito y celebrar acuerdos de colaboración con otras instituciones del sector público, privado y social;</p> <p>II. Proporcionar orientación y asesoría jurídica a las víctimas u ofendidos por delitos, y vigilar que se garantice o se cubra la reparación del daño, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;</p> <p>III. Canalizar a las víctimas u ofendidos por delitos, a las dependencias y entidades que proporcionen servicios de carácter tutelar, asistencial, preventivo, médico, psicológico y educativo, vigilando su debida atención; y</p> <p>IV. Las demás que le confieran la presente Ley y otros ordenamientos legales.</p>		
--	---	--	--

	<p>D. En materia de Ejecución de Penas y Medidas Judiciales:</p> <p>I. Diseñar la política penitenciaria en los delitos del orden local; desarrollar el procedimiento de ejecución de sanciones penales, así como organizar y dirigir los programas a liberados, sentenciados o procesados; de igual forma, diseñar, coordinar, supervisar, organizar y administrar los programas de atención integral y los de seguimiento requeridos para la ejecución de medidas de adolescentes infractores, en los términos de la legislación de la materia;</p> <p>II. Vigilar el adecuado funcionamiento de las cárceles y establecimientos penitenciarios, así como el de los centros especializados de internamiento para adolescentes y demás instituciones similares;</p> <p>III. Participar, conforme a los convenios respectivos, en el traslado de los internos de los Centros de Reclusión en el Estado;</p> <p>IV. Diseñar la política criminal para la aplicación de las medidas de seguridad a los imputables adultos que están sometidos a procedimiento especial, y</p> <p>V. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes o reglamentos.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	Artículo 17. El Servicio Civil y Profesional de Carrera en la Fiscalía General del	Artículo 5 Bis. La Unidad de Asistencia y Práctica Ministerial es un área	Fiscalía General del Estado

	<p>Estado, garantizará la igualdad de oportunidades laborales, así como la estabilidad, permanencia, remuneración adecuada, capacitación y garantías de seguridad social para los servidores públicos que la integran, en los términos de las leyes y reglamentos respectivos.</p>	<p>administrativa auxiliar del Ministerio Público, de acuerdo con las siguientes disposiciones:</p> <p>I. Se integra por licenciados, pasantes o estudiantes en curso de los dos últimos semestres de las carreras de derecho, criminología, psicología o afines, mediante convocatoria que la Fiscalía General expedirá en conjunto con las instituciones de educación superior que deseen participar. Dicha convocatoria establecerá, entre otros requisitos, el de acreditar un examen de control de confianza.</p> <p>II. La Escuela Estatal de Policía, en colaboración con las señaladas instituciones, tendrá a su cargo el diseño del plan de estudios específico de capacitación para la asistencia al Ministerio Público en las áreas pericial y de investigación, de acuerdo con el área de descripción.</p> <p>III. La Unidad de Asistencia y Práctica Ministerial auxiliará al Ministerio Público en el cumplimiento de las atribuciones previstas en el artículo 2, apartado B, con excepción de aquellas que sean exclusivas del Fiscal; así como en el artículo 12, con las especificaciones y limitaciones que por acuerdo dicte el Fiscal General. La duración del servicio auxiliar será de un año.</p> <p>IV. Los integrantes de la Unidad recibirán una beca económica como</p>	
--	--	--	--

		contraprestación por sus servicios auxiliares y tendrán al término de los mismos, en igualdad de circunstancias con otros aspirantes, el derecho preferencial para incorporarse al servicio en los términos de los artículos 16 y 17.	
Salarios y Prestaciones.	y		
Promoción vertical y horizontal.	y		
Capacitación y formación profesional.	y		
Conciliación entre vida familiar y personal.	y		
Hostigamiento y acoso sexual.	y		

• **Reglamento para la Atención de Personas Discapacitadas.**¹⁰⁰

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p style="text-align: center;">CAPITULO II PREVENCIÓN, SALUD Y REHABILITACIÓN</p> <p>Artículo 3o.- Los servicios de salud del estado de Chihuahua deberán establecer programas permanentes dirigidos a sus</p>		Secretaría de Salud.

¹⁰⁰Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

	<p>derechohabientes, su personal y el público en general tendientes a:</p> <p>I.- Prevenir los defectos del nacimiento y las secuelas de partos mal atendidos, mediante la atención sistemática y permanente de las mujeres embarazadas que incluya acciones de detección, atención y tratamiento de la desnutrición materno-infantil. Y establecerá convenios con el sector salud para la atención de mujeres embarazadas en zonas marginadas rurales e indígenas.</p> <p>II.- Reducir la incidencia de enfermedades transmisibles generadoras de discapacidad.</p> <p>III.- Reducir la incidencia de enfermedades crónico-degenerativas, a través de campañas para la detección oportuna de la diabetes o problemas cardiovasculares, entre otros, así como estableciendo módulos de orientación para la canalización oportuna de las personas con algún riesgo de discapacidad para un diagnóstico y atención temprana.</p> <p>IV.- La investigación permanente en materia de prevención, atención y rehabilitación de la discapacidad, así como para la producción de ayudas técnicas. Con este fin los servicios de salud del Estado promoverá convenios con las instituciones de educación superior.</p> <p>V.- Continuar y reforzar las campañas de</p>		
--	--	--	--

	<p>vacunación.</p> <p>VI.- Capacitar al personal médico y paramédico en el manejo adecuado de las personas accidentadas para prevenir la discapacidad.</p> <p>VII.- Programas educativos dirigidos a la población en general para prevenir y disminuir los accidentes en el hogar, las calles, el trabajo y en general, todo tipo de accidentes.</p> <p>VIII.- Establecer programas de orientación y atención psicológica a las personas con discapacidad y a sus familiares para fomentar su bienestar integral.</p> <p>IX.- Establecer convenios con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia para optimizar la capacidad instalada del Centro de Rehabilitación y Educación Especial y ampliar sus funciones de integración social.</p> <p>XI.- Canalizar al Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Estatal a las personas con discapacidad para la detección de sus habilidades laborales.</p> <p>XI.- Establecer becas que se otorguen anualmente para la capacitación de profesionales, técnicos y auxiliares especializados en la atención de personas con discapacidad.</p> <p>XII.- Ampliar de manera progresiva la cobertura de atención médica a través de la unidad móvil.</p> <p>XIII.- Presentar propuestas a las escuelas superiores para agregar a los programas</p>		
--	---	--	--

	<p>de estudio de médicos, enfermeras y cualquier profesional del área de la salud, temas sobre detección y prevención de la discapacidad así como aspectos de sensibilización hacia las personas con discapacidad y conocimiento de las instancias a donde pueden ser canalizados según su discapacidad.</p> <p>XIV.- Los servicios de salud del Estado deberán contemplar en su presupuesto anual un fondo para proporcionar ayudas funcionales a pacientes con cualquier tipo de discapacidad, de escasos recursos en base a un estudio socio-económico.</p>		
	<p style="text-align: center;">CAPITULO IV EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES Y PROTECCIÓN DE DERECHOS.</p> <p>Artículo 9o.- La Dirección promoverá ante los servicios estatales y municipales de emergencia, vialidad y vigilancia un servicio conjunto de atención de información para personas con discapacidad, desarrollando un registro de estas, para su pronta localización en caso de extravío, otorgando una identificación apropiada a cada persona para facilitar el proceso de identificación.</p> <p>La Dirección impulsará con las autoridades estatales y municipales programas permanentes tendientes a sensibilizar y capacitar al personal de las diversas instituciones en el trato adecuado</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría de Salud.</p>

	<p>a las personas con discapacidad; y la elaboración de manuales de procedimientos para la atención de dichas personas.</p> <p>La Dirección concertará para que las autoridades municipales, estatales y federales, ya sea de procuración o administración de justicia, cumplan con la obligación de contar con un intérprete de lenguaje de señas para los sordos.</p> <p>La Dirección establecerá la obligación en las dependencias de salud que dependen de ella, de reportar de inmediato a los servicios de emergencia estatales y municipales la localización de las personas con discapacidad que se encuentren en sus instalaciones por haber sido detenidos, heridos o se encuentren extraviados y concertará con las instituciones privadas de salud lo mismo.</p> <p>La Dirección concertará con los medios de comunicación la realización de campañas permanentes para la sensibilización de la sociedad respecto a los derechos de las personas con discapacidad y que contribuya a crear una cultura de respeto a su dignidad.</p>		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			

Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.		<p>Artículo 5o.- La Dirección deberá mantener un contacto permanente con los organismos empresariales para abrir espacios laborales en las empresas afiliadas a los mismos para personas con discapacidad.</p> <p>La Dirección se coordinará con las organizaciones de personas con discapacidad, con el Servicio Estatal de Empleo y los organismos y/o empresas públicas y privadas para que incluyan en sus bolsas de trabajo las solicitudes de personas con discapacidad promoviéndolas sin discriminación alguna.</p> <p>La Dirección vigilará que en el desempeño de su trabajo, las personas con discapacidad sean tratadas en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores de acuerdo a los derechos que como tales les otorga la Constitución.</p> <p>La Dirección recibirá y canalizará a las autoridades laborales las quejas de las personas con discapacidad que en igualdad de circunstancias para el desempeño laboral, reciban un trato desfavorable. Y estará obligado a dar seguimiento al caso.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p>
Conciliación entre vida			

familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Reglamento Interior de Trabajo del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia.¹⁰¹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.			
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>Artículo 6º.- Para obtener el carácter de “trabajador” del “DIF”, el aspirante debe satisfacer cuando menos los siguientes requisitos:</p> <p>I.- Ser mayor de dieciséis años, salvo aquellos que sean asignados a el área de Casa Cuna quienes deberán tener como mínimo dieciocho años cumplidos, exhibiendo siempre copia certificada del acta de nacimiento.</p> <p>II.- Presentar solicitud por escrito en formato autorizado por “DIF”</p> <p>III.- Someterse y aprobar a juicio de “DIF” exámenes médicos, psicométricos y de conocimientos que le sean requeridos.</p> <p>IV.-En su caso, demostrar haber cumplido o estar cumpliendo con el servicio militar obligatorio, con excepción de los menores de 18 años y mayores de 16.</p>	

¹⁰¹Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

		<p>V. Carta de no antecedentes penales expedida dentro de los 15 días anteriores a la fecha en que se presente la solicitud de ingreso.</p> <p>VI. Ser de nacionalidad mexicana.</p> <p>VII. Tratándose de profesionistas, presentar el título que lo acredite como tal y en su caso la cédula profesional o constancia expedida por la dependencia estatal o federal competente, cuando así le sea requerida.</p> <p>VIII. Los trabajadores especializado acreditaran sus conocimientos y la práctica necesaria con constancia o diploma otorgados en el lugar o lugares donde presentaron el trabajo del que manifiestan ser especializados o donde realizaron sus estudios, lo anterior cuando así le sea requerido por el "DIF".</p> <p>IX. En su caso presentar credencial de elector con fotografía o cualquier identificación oficial.</p> <p>X. Sujetarse al procedimiento correspondiente de selección de personal que para tal efecto establezca el "DIF" y obtener resultados satisfactorios.</p> <p>XI. Carta de no antecedentes policiacos expedida dentro de los 15 días anteriores a la fecha en que se presente la solicitud de ingreso.</p>	
--	--	--	--

Salarios y Prestaciones.	Artículo 37.- A todo trabajo desempeñado en puesto, categoría, jornada y condición de eficiencia iguales, corresponde salario igual.	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII DEL SALARIO</p> <p>Artículo 35.- El Salario es la retribución que debe pagar el “DIF” a el “trabajador” por su trabajo.</p>	
		<p>Artículo 36.- El “DIF” cubrirá el salario en la siguiente manera:</p> <p>I. Se pagará en moneda de curso legal o en cheque, dentro del lugar de trabajo y en las horas hábiles, salvo convenio entre el “DIF” y los “trabajadores” o simple consentimiento de éste último, para recibirlo a través de institución bancaria que para el efecto designe.</p> <p>II. El pago se hará los días quince y último de cada mes, o el día hábil inmediato anterior cuando el día de pago no sea laborable.</p> <p>III. Los recibos correspondientes que deberá firmar el “trabajador” contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones que procedan.</p>	
		<p style="text-align: center;">CAPÍTULO DECIMOCUARTO DE LOS ESTÍMULOS</p> <p>Artículo 59.- Los “trabajadores” tendrán derecho a que se les estimule por los servicios meritorios que presten, mediante el pago adicional a cargo de “DIF” de incentivo de carácter económico, tomando en consideración los siguientes factores:</p>	

		<p>I.- Asistencia y puntualidad.</p> <p>II.- Conducta ejemplar.</p> <p>III.- Esmero, eficiencia y responsabilidad destacada en las labores que se encomienda.</p>	
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.¹⁰²

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 2.- Este reglamento tendrá por objeto proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, garantizando el ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el ámbito público y privado, en el ambiente adecuado para su desarrollo, con el establecimiento de ejes de acción y mecanismos de coordinación entre el Estado y sus Municipios, independientemente de la coordinación que se efectúe con la Federación, para el debido y cabal cumplimiento de dicha Ley.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.

¹⁰²Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

	<p style="text-align: center;">CAPITULO II DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>Artículo 6.- Las políticas públicas serán las decisiones y consecuentes acciones que tome la administración pública estatal y municipal para atender, prevenir, sancionar y erradicarla violencia contra las mujeres en el Estado, en términos de la fracción III del artículo 1° de la ley, a partir de las necesidades y diagnósticos que para tal efecto determine en el consejo.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 7.- La política estatal integral se articulará en ejes de acción, con el propósito de hacer efectivo el derecho de acceso de las mujeres a una vida libre todo tipo y forma de violencia, dichos ejes de acción serán:</p> <p>I. Eje de Prevención; II. Eje de Atención; III. Eje de Sanción; y IV. Eje de Erradicación.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y</p>

			Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
	Artículo 9.- En materia de violencia familiar, el Estado y sus Municipios establecerán: I. Unidades especializadas para la atención psicojurídica; II. La preconstitución de pruebas en materia civil y penal, respecto a las constancias y actuaciones de los centros de atención y de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia; III. Mecanismos procesales para acreditar la violencia familiar, en materia civil y penal, considerando la preconstitución de pruebas; IV. Procedimientos arbitrales y administrativos para los casos donde no exista denuncia penal, y (sic)		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General

	<p>Artículo 11.- El Estado y sus Municipios implementarán acciones contra la tolerancia de la violencia, incluyendo:</p> <p>I. Sancionar y tratar la violencia masculina;</p> <p>II. Facilitar el acceso a la justicia, a través de los derechos adjetivos de las mujeres en la legislación que sea procedente;</p> <p>III. Evaluar anualmente la política pública;</p> <p>IV. Evaluar los servicios institucionales que se presten a las mujeres, independientemente del sector de que se trate;</p> <p>V. Capacitar al personal adscrito a las dependencias de procuración y administración de la justicia;</p> <p>VI. Celebrar bases de coordinación entre los poderes del Estado y de los Municipios para los cambios conductuales y de percepción e interpretación de la Ley, de quienes colaboran para dichos poderes.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p style="text-align: center;">CAPITULO III DE LOS MUNICIPIOS</p> <p>Artículo 56.- Corresponde a los ayuntamientos para garantizar el ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:</p> <p>I. Promover, cursos de capacitación y modificaciones conductuales a las personas que atienden a víctimas de la violencia contra las mujeres;</p> <p>II. Apoyar la creación de programas de</p>		<p>Ayuntamientos del Estado de Chihuahua.</p>

	<p>reeducación integral para los agresores de violencia contra las mujeres en términos del presente reglamento;</p> <p>III. Apoyar la creación de refugios seguros para las víctimas de la violencia de familiar (sic) y sexual;</p> <p>IV. Impartir de (sic) cursos y talleres de prevención y protección contra la violencia de género en los cuerpos policíacos;</p> <p>V. Evaluar anualmente las actitudes de los cuerpos policíacos y servidores públicos encargados de la atención a la violencia de género;</p> <p>VI. Elaborar una guía de asistencia inmediata que seguirán los elementos de seguridad pública cuando se presenten casos de violencia familiar;</p> <p>VII. Aprobar el Programa Municipal con base a la perspectiva de género;</p> <p>VIII. Emitir el Reglamento que regule la atención y sanción de la violencia familiar y sexual, en el que se establezcan los modelos de atención y la debida aplicación de los procedimientos, que desalienten la violencia familiar y sexual en sus diversos tipos en el Municipio;</p> <p>IX. Expedir el Reglamento que regule la violencia de género para atender y sancionar la violencia institucional, laboral, docente y la violencia en la comunidad, promoviendo una cultura de legalidad y de denuncia de actos violentos contra las mujeres; y además contenga los lineamientos para prevenir y eliminar</p>		
--	---	--	--

	todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en el Municipio, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	<p style="text-align: center;">CAPITULO III DEL PERSONAL PÚBLICO QUE OPERA LOS MODELOS</p> <p>Artículo 12.- Los/as servidores/as públicos o profesionales que deseen estar debidamente acreditados/as por la secretaria del consejo, para la operación de los modelos y la prestación de servicios relacionados con la violencia de género, deberán:</p> <p>I. Contar con capacitación en perspectiva y violencia de género. II. Contar con las actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y practicas estereotipadas de subordinación. III. Ser evaluados psicológicamente en cuanto a dichas actitudes, por lo menos cada año. IV. Ajustarse a los perfiles gramas que establezca la secretaria del Consejo.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>	
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y			

horizontal.			
Capacitación y formación profesional.	<p style="text-align: center;">TITULO CUARTO DE LA OPERATIVIDAD CAPITULO I DE LA CAPACITACIÓN</p> <p>Artículo 43.- Para garantizar un trato sin discriminación e idóneo, los servidores públicos deberán recibir: I.- Capacitación permanente sobre perspectiva de género, derechos humanos y sobre la implementación y operación de la atención. (sic)</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>Artículo 44.- El subprograma de capacitación incluirá sin perjuicio de la capacitación en materia de perspectiva y violencia de género, a la Administración Pública Estatal: I.- Capacitación y sensibilización del personal encargado de la Procuración e impartición de Justicia en las materias que señala la Ley; II.- Capacitación y sensibilización de los</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p>

	<p>diversos cuerpos policíacos y de seguridad que sean competentes para conocer cualquier tipo y modalidad de la violencia contra las mujeres;</p> <p>Pudiéndose hacer extensiva al personal adscrito a todas las instituciones en el Estado que estén involucradas en la materia.</p>		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

• **Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.**¹⁰³

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p style="text-align: center;">CAPITULO VII DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DE EL ESTADO</p> <p>Artículo 38.- Son obligaciones de El Estado:</p> <p>I. Respetar la autonomía del Sindicato y los derechos de sus agremiados.</p> <p>II. Revisar y actualizar, de común acuerdo con El Sindicato, las presentes Condiciones Generales de Trabajo.</p> <p>III. Hacer del conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que se presenten y atender los acuerdos tomados por ésta en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>IV. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen, en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones.</p> <p>V. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes para que los trabajadores reciban los beneficios de seguridad y los servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes, de acuerdo con la Ley de Pensiones Civiles del Estado:</p> <p>A) Atención médica, quirúrgica,</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>

¹⁰³Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

		<p>farmacéutica y hospitalaria y, en su caso, indemnización por accidentes o enfermedades de trabajo.</p> <p>B) Jubilación y pensión.</p> <p>C) Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para los derechohabientes del trabajador.</p> <p>VI. Establecer programas de capacitación, en los que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir mayores conocimientos y aptitudes.</p> <p>VII. Cubrir oportunamente a los deudos de los trabajadores que fallezcan el pago de defunción, en el monto y los términos establecidos.</p> <p>VIII. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de riesgos de trabajo, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.</p> <p>IX. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.</p> <p>X. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.</p>	
--	--	--	--

		<p>XI. Integrar los expedientes de los trabajadores y expedir constancias de servicios a quienes trabajan o hayan trabajado en el Estado.</p> <p>XII. Suministrar a los trabajadores viáticos y gastos de transporte, cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro por necesidades del servicio.</p> <p>XIII. Si el traslado fuere por un período mayor de un año, los trabajadores tendrán derecho también a que se les suministren los medios necesarios para trasladar el menaje de casa. Esta disposición no tendrá aplicación cuando el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.</p> <p>Procurar, dentro de sus posibilidades presupuestales, el fomento de actividades deportivas para el desarrollo físico de los trabajadores.</p> <p>XIV. Dar ocupación en otro puesto compatible con sus posibilidades a los trabajadores que sufran incapacidad parcial permanente como consecuencia de un riesgo de trabajo, siempre que exista plaza vacante para ello.</p> <p>XV. Cuando en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo o maquinaria, propiedad de El Estado o rentado por éste y a su servicio, el trabajador sufra un accidente, El Estado lo exonerará de la reparación de los daños que presente</p>	
--	--	--	--

		<p>la unidad y, en su caso, se hará cargo de la reparación de la misma y del pago de los daños que causen a terceros cuando el trabajador resultara responsable del hecho.</p> <p>Lo anterior no regirá cuando de los antecedentes oficiales se desprenda lo siguiente:</p> <p>A) Que se compruebe que el trabajador se encontraba bajo la influencia de alguna droga o bebida embriagante.</p> <p>B) Que hubiese tomado la unidad sin autorización o careciendo de licencia para manejarla u operarla.</p> <p>C) Que hubiese procedido con negligencia o falta de cuidado.</p> <p>No tendrá aplicación lo establecido en los incisos b) y c) si a pesar de que la unidad se encuentre en malas condiciones mecánicas o que el trabajador carezca de licencia para manejar y así lo dé a conocer, hubiera recibido instrucciones de su superior para conducirla u operarla.</p> <p>XVI. Hacer las deducciones que solicite El Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de el(sic) Código Administrativo, a estas Condiciones y a los estatutos de el(sic) Sindicato, y efectuar los enteros correspondientes.</p> <p>XVII. Conceder licencias a sus trabajadores en los términos de la Ley y las presentes Condiciones.</p> <p>XVII. Guardar a los trabajadores la</p>	
--	--	--	--

		<p>debida consideración y respeto, absteniéndose de mal trato de palabra y obra.</p> <p>XVII. En la formulación de los proyectos de presupuestos anuales, el Estado atenderá en lo posible las sugerencias de El Sindicato en relación a la asignación de las partidas siguientes:</p> <p>A) Previsión para aumentos salariales.</p> <p>B) Lo relativo a las prestaciones que se contemplen en estas Condiciones.</p> <p>XX. Atender las iniciativas, quejas y sugerencias de los trabajadores, que formulen a través de el(sic) Sindicato.</p> <p>XX. Otorgar a los trabajadores descansos y vacaciones de acuerdo con el Código Administrativo, las Leyes Orgánicas respectivas y estas Condiciones.</p> <p>XXII. Las demás que le impongan las Leyes y los Reglamentos.</p>	
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.		<p>Artículo 57.- Las mujeres en estado de gravidez disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto por el médico de Pensiones Civiles, y de dos meses después de dicha fecha. En ambos períodos disfrutarán de sueldo.</p> <p>Si durante la licencia a que se refiere el párrafo anterior el alumbramiento</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaria de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p>

		<p>ocurre anticipadamente a la fecha probable señalada por el médico, no significará disminución de los tres meses de licencia.</p> <p>Durante el tiempo de lactancia las madres disfrutarán de dos descansos por jornada de trabajo, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. De considerarse necesario, el período de lactancia se comprobará por dictamen médico.</p>	<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
Selección de Personal.		<p style="text-align: center;">CAPITULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN</p> <p>Artículo 7.- Para ingresar al Servicio de el(sic) Estado, el aspirante deberá satisfacer los siguientes requisitos:</p> <p>I. Presentar solicitud en el formato autorizado.</p> <p>II. Tener como mínimo 16 años cumplidos, salvo en los puestos en los que se manejen fondos o valores, en cuyo caso deberá tener como mínimo 18 años o la edad específica que se requiera por la naturaleza del puesto.</p> <p>III. Ser de nacionalidad mexicana y de preferencia chihuahuense.</p> <p>IV. Tener la escolaridad y la experiencia requeridas para el puesto de que se trate.</p> <p>V. En su caso, demostrar haber cumplido o que esté cumpliendo con el servicio militar obligatorio.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría.</p>

		<p>VI. No padecer enfermedad transmisible o incapacidad que le impida desempeñar el puesto a que aspira, lo que se comprobará con los exámenes médicos en la forma que prevenga este ordenamiento.</p> <p>VII. Acreditar estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites correspondientes.</p> <p>VIII. No haber sido cesado o despedido de su empleo por alguna de las causales establecidas en el Código Administrativo, la Ley de Responsabilidades o la Ley Orgánica respectiva.</p> <p>IX. No tener antecedentes penales.</p> <p>X. Estar inscrito en el Padrón Electoral.</p> <p>XI. Sujetarse al procedimiento de selección de personal establecido y obtener los resultados satisfactorios.</p> <p>El cumplimiento de los requisitos anteriores se deberá comprobar en su caso, con los documentos correspondientes.</p>	Fiscalía General del Estado.
		<p style="text-align: center;">CAPITULO XIII DE LOS EXÁMENES MÉDICOS</p> <p>Artículo 80.- Los trabajadores están obligados a someterse a los exámenes médicos que se estime necesarios, en los casos siguientes:</p> <p>VI. Los trabajadores de nuevo ingreso o de reingreso, antes de tomar</p>	

		<p>posesión del empleo, para comprobar que gozan de salud y que están aptos para el trabajo</p> <p>VI. Para la tramitación de licencias o de cambio de adscripción por motivos de salud, a solicitud de los trabajadores, de El Sindicato y porque así lo ordene la Dependencia correspondiente.</p> <p>VI. Cuando se presuma que el trabajador ha contraído alguna enfermedad infectocontagiosa o esté en contacto con personas afectadas con tales padecimientos, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo.</p> <p>VI. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias medicamentosas que alteren sus condiciones físicas o mentales.</p> <p>VI. A efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad de trabajo.</p> <p>VI. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.</p> <p>Cuando se trate de las situaciones previstas en la fracción IV, los Jefes de las Dependencias estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos de Pensiones Civiles o por particulares, a falta de</p>	
--	--	--	--

		<p>aquéllos.</p> <p>Artículo 76.- Para prevenir y reducir las posibilidades de consumación de riesgos de trabajo en las actividades que los trabajadores desarrollen durante sus labores, se adoptarán las siguientes disposiciones:</p> <p>. En todos los lugares donde se desempeñen labores consideradas como peligrosas o insalubres deben usarse equipos y adoptarse las medidas adecuadas para la debida protección de los trabajadores que las ejecuten. Además, en sitios visibles de los lugares de trabajo se colocarán avisos que prevengan sobre el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores.</p> <p>. En los sitios señalados en el inciso anterior se fijarán lo más visiblemente posible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo; a la vez, se instalará un botiquín de emergencia, con dotación apropiada para los posibles siniestros.</p> <p>. Los jefes, encargados o responsables de algún trabajo tienen obligación de vigilar que el personal a sus órdenes, durante el desempeño de sus actividades, adopte las precauciones necesarias para evitar que sufra algún daño; asimismo, los jefes, encargados o responsables están obligados a dictar y hacer que se respeten las medidas</p>	<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
--	--	--	--

		<p>preventivas conducentes, y a comunicar inmediatamente a las autoridades superiores la posibilidad de cualquier peligro.</p> <p>. Los titulares de las Dependencias están obligados a dar aviso a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y a las Comisiones Auxiliares de las violaciones que los trabajadores cometieran a las normas de seguridad que para la prevención de accidentes establezca El Estado, a efecto de que determinen las medidas disciplinarias procedentes.</p> <p>. Los Titulares de las Dependencias están obligados a reportar a la Comisión Auxiliar de Seguridad e Higiene correspondiente las irregularidades en las instalaciones físicas, maquinaria, equipo, instalaciones de energía, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo.</p> <p>. Todos los trabajadores, para fines correctivos, están obligados a informar oportunamente a su jefe inmediato superior acerca de las condiciones defectuosas en los edificios; maquinaria; equipo; instalaciones de energía, gases, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo.</p> <p>. Es obligatorio para los trabajadores su asistencia a los cursos sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como a</p>	
--	--	---	--

		<p>las maniobras contra incendio que organice la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; igualmente será obligatoria su presencia en los cursos sobre primeros auxilios.</p> <p>Las técnicas anteriores se impartirán dentro de las jornadas normales de trabajo y conforme a los calendarios que las Comisiones Auxiliares darán a conocer.</p> <p>No se podrán emplear mujeres o menores de 16 años en labores peligrosas o insalubres, observándose las disposiciones que sobre el particular dicte El Código Administrativo, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento específico que se elabore por la Comisión.</p>	
Salarios y Prestaciones.		<p style="text-align: center;">CAPITULO IV DEL SALARIO Y LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS</p> <p>Artículo 15.- Salario es la retribución básica presupuestal que recibe el trabajador por los servicios personales que presta y que se establece específicamente para cada categoría en los tabuladores, quedando integrado dicho salario con las demás percepciones económicas que se asignen al trabajador en razón de sus servicios.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo</p>

			Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
		<p>Artículo 16.- El Estado cubrirá el salario en la siguiente forma:</p> <p>I. Se pagará en moneda de curso legal o en cheque, dentro del lugar de trabajo y en horas hábiles.</p> <p>II. El pago se hará los días quince y último de cada mes, o la víspera, cuando esas fechas no fueren laborables.</p> <p>III. Los recibos correspondientes que deberá firmar el trabajador contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones que procedan.</p>	Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
		Artículo 20.- Por cada cinco años de servicio efectivos, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento	Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía.

		<p>de su salario, equivalente al 12% sobre el último salario devengado. En el caso de los trabajadores que se retiren del servicio por pensión o jubilación se les acreditará la parte proporcional del quinquenio correspondiente, siempre que hayan laborado más de dos años dentro de este período.</p>	<p>Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
		<p>Artículo 21.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario, que deberá pagarse el 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero siguiente. El salario que se tomará como base para el cálculo del aguinaldo, será el que perciba el trabajador en la fecha del primer pago del año correspondiente. A los trabajadores que por cualquier causa no hayan laborado un año completo, se les pagará el aguinaldo en forma proporcional.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p>

			<p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
		<p>Artículo 22.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir una cantidad equivalente a tres días de salario por concepto de prima vacacional en cada período. Esta se entregará en el pago por salario que anteceda al período vacacional correspondiente.</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
		<p>Artículo 23.- Los trabajadores recibirán una cantidad mensual para ayuda de despensa, cuyo monto se fijará</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda.</p>

		conforme al presupuesto de egresos.	Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
		Artículo 24.- Los trabajadores tendrán derecho al pago de salarios diferenciales cuando laboren en zonas de vida cara, de conformidad con los tabuladores en vigor.	Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y

			<p>Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
		<p>Artículo 25.- El Estado otorgará, además, las siguientes prestaciones económicas:</p> <p>I. Los trabajadores y sus hijos que satisfagan los requisitos que se determinen, tendrán derecho a becas de estudio, de acuerdo a la asignación presupuestal correspondiente.</p> <p>II. Al jubilarse, los trabajadores tendrán derecho a una gratificación extraordinaria por sus servicios prestados el Estado, cuyo importe se determinará de común acuerdo con el Sindicato.</p> <p>III. En caso de fallecimiento de trabajadores en servicio activo, pensionados o jubilados, sus beneficiarios tendrán derecho a una ayuda para gastos funerarios, cuyo importe se determinará de común acuerdo con el Sindicato y será entregado a las personas designadas como beneficiarias en la carta testamentaria correspondiente.</p> <p>IV. Los trabajadores que por</p>	<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>

		prescripción médica requieran de lentes, recibirán una ayuda cuyo monto se fijará de común acuerdo con el Sindicato.	
	<p>Artículo 57.- Las mujeres en estado de gravidez disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto por el médico de Pensiones Civiles, y de dos meses después de dicha fecha. En ambos períodos disfrutarán de sueldo.</p> <p>Si durante la licencia a que se refiere el párrafo anterior el alumbramiento ocurre anticipadamente a la fecha probable señalada por el médico, no significará disminución de los tres meses de licencia.</p> <p>Durante el tiempo de lactancia las madres disfrutarán de dos descansos por jornada de trabajo, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.</p> <p>De considerarse necesario, el período de lactancia se comprobará por dictamen médico.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación			

entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

• Plan Estatal de Desarrollo 2010 - 2016.¹⁰⁴

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>I. DESARROLLO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA</p> <p>Salud.</p> <p>Objetivo 2. Ofrecer un servicio de salud que se destaque por su nivel de atención médica y humana, y se caracterice por su calidad, seguridad y calidez.</p> <p>2.2 Desarrollar un Sistema de Atención Hospitalaria centrado en el usuario caracterizando su énfasis en aspectos de calidad y calidez.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medir por medio del Sistema INDICA la efectividad de la atención médica, conociendo la satisfacción de usuarias y usuarios de los servicios médicos de manera periódica y por hospital. - Impulsar el trato digno y cálido a los pacientes por parte del personal médico, paramédico y administrativo mediante evaluaciones periódicas centradas en aspectos cualitativos de la atención. - Desarrollar programas de capacitación y de sensibilización al personal de salud sobre trato digno al paciente, liderazgo y vocación de servicio. - Realizar programas para que se 		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>

¹⁰⁴Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado.

	<p>proporciones trato digno y atención integral a las mujeres víctimas de violencia, respetando su intimidad, y confidencialidad.</p>		
	<p>EJE I. DESARROLLO SOCIAL Objetivo 4. Organizar la actividad productiva asociativa solidaria en las comunidades donde estén organizados grupos de economía social o centros comunitarios para favorecer el ingreso familiar. - Revisar la Legislación y promover los cambios apropiados en torno a las necesidades reales de la economía solidaria desde la perspectiva de género.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>EJE 1. MUJERES Objetivo 1. Informar el proceso de planeación, presupuesto, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género. 1.1. Integrar un análisis de</p>		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaria de Salud.</p>

	<p>género en la planeación, presupuesto, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, de todos los sectores del gobierno estatal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar el programa de transversalización de la perspectiva de género y medir su progreso a través de auditorías. - Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres chihuahuenses, para fundamentar planes y programas, en coordinación con la academia, la sociedad civil y las dependencias de la Administración Pública del Estado. - Impulsar la creación y ejecución de Programas de Cultura Institucional con perspectiva de género en cada una de las dependencias locales y municipales. 		<p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>4.2. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral. - Vigilar el cabal cumplimiento de la Ley, para frenar la discriminación laboral. - Implementar el programa de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y medir su progreso a través de auditorías. - Promover las reformas y acciones necesarias para cerrar las brechas de género en los salarios de mujeres y 		<p>Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y</p>

	<p>hombres en los mercados de trabajo a través de programas que brinden apoyos para el cuidado de los/las hijos/as.</p>		<p>Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>5.1. Impulsar mecanismos y acciones afirmativas que garanticen el acceso igualitario de las mujeres con los hombres a los puestos públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar procesos de empoderamiento de las mujeres, a fin que éstas tiendan a mejorar su posición en los puestos de toma de decisiones en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales. - Apoyar la participación de las mujeres a través de intervenciones probadas como las cuotas y los lugares reservados. 		<p>Secretaria General de Gobierno. Secretaria de Fomento Social</p>
	<p>Objetivo 5. Incorporar en las acciones de Justicia Laboral y de Fomento al Empleo la perspectiva de género. Social</p> <p>5.1 Establecer una política de atención igualitaria en los conflictos laborales para ambos sexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las acciones de inspección y vigilancia vinculadas con las madres trabajadoras. 		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión</p>

Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.	<p>EJE I. SALUD.</p> <p>4.2 Impulsar la contratación de personal médico especializado calificado (médicos, enfermeras, enfermeros, paramédicas, paramédicos) para las Unidades Médicas existentes y las que serán edificadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incrementar el número de plazas para la contratación de médicos, enfermeras, enfermeros, paramédicas y paramédicos, sustituyendo personal que se encuentra trabajando bajo esquemas condicionales (honorarios, medio tiempo). - Realizar concursos para la contratación de personal con una convocatoria abierta realizando la selección de personal con base en sus conocimientos y experiencia, sin discriminación por sexo, lengua, origen étnico. 		Secretaria de Salud.
Salarios y Prestaciones.	<p>EJE I. MUJERES.</p> <p>5.2. Impulsar mecanismos y acciones positivas que garanticen el acceso igualitario de las mujeres al ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral. - Impulsar la creación de casas de cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que atiendan a los hijos e hijas de madres trabajadoras. - Otorgar capacitación a las madres de 		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

	escasos recursos que no cuentan con las habilidades y conocimientos para obtener un empleo que les permita dar un mejor sustento a su familia.		
Promoción vertical y horizontal.	<p>EJE I. MUJERES.</p> <p>5.1. Impulsar mecanismos y acciones afirmativas que garanticen el acceso igualitario de las mujeres con los hombres a los puestos públicos.</p> <p>Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales. Estos cursos deberán contemplar cuestiones de subjetividad y agencia.</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaria de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Rural.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Fiscalía General del Estado.</p>
Capacitación y formación profesional.	<p>EJE I. MUJERES</p> <p>Objetivo 1. Informar el proceso de planeación, presupuesto, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género.</p> <p>1.1. Integrar un análisis de género en la</p>		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaria de Salud.</p>

	<p>planeación, presupuesto, Implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, de todos los sectores del gobierno estatal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género. 		<p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.</p>
	<p>EJE I. MUJERES</p> <p>4.1. Establecer un programa de promoción y difusión para prevenir la discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la capacitación permanente del personal de las Instituciones Educativas, para prevenir actos discriminatorios a través de talleres, conferencias, campañas de sensibilización; en las que el personal adquiera los conocimientos necesarios a fin de que pueda ser el emisor del conocimiento adquirido sobre el tema. - Capacitar al personal de los distintos Hospitales del estado, a fin de evitar la discriminación y proveer los servicios de salud, así como otorgar un trato digno y respetuoso a los diferentes grupos 		<p>Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p>

	discriminados.		
	<p>Objetivo 4. Propiciar condiciones favorables para la generación y conservación del empleo mediante la regulación y ejecución de políticas públicas que impulsen la productividad y la competitividad en el estado, enmarcado en los principios del Derecho Social.</p> <p>4.2 Apoyar a la población desempleada y subempleada en la obtención de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar orientación ocupacional, asistencia técnica e información respetuosa entre oferentes y demandantes de empleo y, en su caso, capacitación o apoyos económicos y en especie, en función de sus características y las del mercado laboral. - Fortalecer la estructura y el funcionamiento de las bolsas de trabajo, promoviendo la unificación de las bases de datos que utilizan. - Fomentar entre las personas empleadoras, el reclutamiento y selección de personal de acuerdo al principio de igualdad entre mujeres y hombres y sin discriminación. 		Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
	<p>Objetivo 11. Impulsar acciones afirmativas y programas para la prevención y atención de cualquier tipo o modalidad de violencia contra las mujeres. Secretaria de Salud – Instituto Chihuahuense de la Mujer</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promover y garantizar el cumplimiento e 		Secretaria de Salud.

	<p>implementación en el sector salud de las normas oficiales en materia de violencia contra las mujeres, así como la instalación de mecanismos de supervisión y evaluación de su efectividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brindar capacitación con perspectiva de género para el personal del sector salud, respecto de la violencia contra las mujeres y el trato que se debe de proporcionar a las víctimas. 		
	<p>Eje I. CULTURA LABORAL</p> <p>Objetivo 2. Mantener el equilibrio entre los factores de la producción para generar un desarrollo económico, dinámico, sostenible y sustentable en el estado.</p> <p>2.1 Establecer mecanismos de vigilancia del litigio en materia laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar programas de capacitación sobre la nueva cultura laboral para personas empresarias y trabajadoras. - Organizar eventos de difusión de la cultura laboral con perspectiva de género en los contextos nacional e internacional. 		<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
	<p>Objetivo 3. Fomentar la participación igualitaria entre mujeres y hombres en todos los niveles del Sistema Educativo.</p> <p>3.1. Coordinar acciones con el Sector Educativo tendientes a garantizar la Educación Básica universal y fortalecer las oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres a la</p>		<p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p>

	<p>Educación Media Superior y Superior.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar acciones de capacitación a integrantes del Sector Educativo, para que apliquen la perspectiva de género en la práctica docente. 		
	<p>EJE III. EDUCACIÓN</p> <p>1.2 Impulsar la profesionalización y capacitación del personal docente, de supervisión y directivo, que fortalezca las competencias profesionales para el mejor desempeño de sus funciones. Secretaria de Educación, Cultura y Deporte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar los esfuerzos necesarios para que la equidad en materia de salarios y prestaciones laborales se garantice a hombres y mujeres. 		Secretaría de Educación, Cultura y Deporte
Conciliación entre vida familiar y personal.	<p>EJE I. MUJERES.</p> <p>4.2. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar acciones para la conciliación laboral y familiar para mujeres y hombres en el ámbito laboral. 		<p>Secretaría General de Gobierno.</p> <p>Secretaría Hacienda.</p> <p>Secretaría de Economía.</p> <p>Secretaría de Fomento Social.</p> <p>Secretaría de Salud.</p> <p>Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.</p> <p>Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.</p> <p>Secretaría de Desarrollo</p>

			Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
Hostigamiento y acoso sexual.	EJE I. MUJERES. 4.2. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. - Promover programas para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.		Secretaría General de Gobierno. Secretaría Hacienda. Secretaría de Economía. Secretaría de Fomento Social. Secretaría de Salud. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología. Secretaría de Desarrollo Rural. Secretaría de la Contraloría. Fiscalía General del Estado.
	EJE I. MUJERES. Objetivo 5. Incorporar en las acciones de Justicia Laboral y de Fomento al Empleo la perspectiva de género. Social 5.1 Establecer una política de atención igualitaria en los conflictos laborales para		Secretaría del Trabajo y Previsión

	<p>ambos sexos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Atender y buscar la resolución de la problemática relacionada con el acoso u hostigamiento de cualquier índole contra las mujeres, como consecuencia de su actividad laboral.		
--	---	--	--

- **Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno.**¹⁰⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>ARTÍCULO 7.- Son facultades exclusivas del Secretario:</p> <p>II. Establecer las políticas generales de la Secretaría, de conformidad con la Constitución Política del Estado y las demás leyes, con el Sistema Estatal de Planeación Democrática, con los planes y programas de Gobierno y con las disposiciones del Gobernador;</p> <p>III. Autorizar y suscribir la normatividad que emane de la Secretaría para ser aplicada en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, dentro del ámbito de su competencia y de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias en vigor;</p> <p>V. Proponer al Gobernador los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y convenios del ámbito de competencia de la Secretaría;</p> <p>IX. Aprobar los proyectos de adecuaciones a la estructura orgánica de la Secretaría;</p> <p>XII. Aprobar y expedir los manuales de organización, de procedimientos y de</p>	Secretaria General de Gobierno.

¹⁰⁵Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

		servicios al público, relativos a la Secretaría;	
		<p>ARTÍCULO 9.- Los Directores Generales tendrán las siguientes atribuciones comunes:</p> <p>III. Planear, organizar, dirigir y controlar el desempeño de las funciones de la Dirección General a su cargo;</p> <p>IV. Definir las directrices para el diseño y la implantación de sistemas y procedimientos de información y control en el ámbito de su competencia, así como evaluar su funcionamiento, con el fin de promover la simplificación y la modernización administrativa dirigida a la calidad en la prestación de los servicios.</p>	Secretaria General de Gobierno.
		<p>ARTÍCULO 11.- Los Directores tendrán las siguientes atribuciones comunes:</p> <p>VI. Administrar los recursos humanos, materiales, financieros y de información de la Dirección;</p> <p>XII. Elaborar los proyectos de manuales de organización, de procedimientos y, en su caso, de servicios al público, y someterlos a la consideración de su superior inmediato;</p>	Secretaria General de Gobierno.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			

Selección de Personal.		<p>ARTÍCULO 5.- El ejercicio de las atribuciones que competen a la Secretaría, así como su representación, corresponden originalmente al Secretario, quien para la eficaz distribución y coordinación del trabajo podrá delegar sus facultades en los servidores públicos de las Unidades Orgánicas de la Secretaría, sin perder por ello la posibilidad de su ejercicio directo; con excepción de aquellas que por disposición legal deban ser ejercidas personalmente por el Secretario.</p>	Secretaria General de Gobierno.
		<p>CAPÍTULO ÚNICO SUPLENCIA DE LOS FUNCIONARIOS ARTÍCULO 50.- Los Directores y Jefes de Departamento adscritos a una Dirección General, durante su ausencia temporal o accidental serán sustituidos por quien el respectivo Director General designe. ARTÍCULO 51.- Los Jefes de Departamento u Oficinas adscritos a una Dirección, serán suplidos durante su ausencia temporal o accidental por quien designe el Director correspondiente.</p>	Secretaria General de Gobierno.
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.		<p>ARTÍCULO 11.- Los Directores tendrán las siguientes atribuciones comunes: XI. Proponer el ingreso, las</p>	Secretaria General de Gobierno.

		promociones y las licencias del personal a su cargo;	
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda.**¹⁰⁶

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		Artículo 3. La Secretaria es una Dependencia normativa y de control para las dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, por lo que respecta a las finanzas públicas estatales, para la administración de sus ingresos, control presupuestal, planeación, operación y control financiero, contabilidad gubernamental, evaluación, recursos humanos, materiales y de servicios en los términos de las disposiciones legales aplicables.	Secretaría de Hacienda.
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación			

¹⁰⁶ Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

• **Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Industrial.**¹⁰⁷

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		ARTICULO 2.- La Secretaría de Desarrollo Industrial es una dependencia adscrita al Poder Ejecutivo del Estado que tiene a su cargo la promoción, fomento e impulso de las actividades industriales y mineras en la entidad, y demás atribuciones establecidas o que deriven de la Constitución Política del Estado, del Código Administrativo del Estado, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, así como aquellas que provengan de los Reglamentos, Normas Oficiales Mexicanas, Decretos, Circulares y Acuerdos del Gobernador del Estado	Secretaría de Desarrollo Industrial.
		ARTICULO 26.- Corresponde al Departamento de Servicios Administrativos ejercer las siguientes atribuciones: I Implementar sistemas, métodos y registros de compras, informática, administrativos, contables y de presupuestos de la Secretaría, así como los manuales de operación, organización y de servicios. II Elaborar, en coordinación con las áreas correspondientes, estudios para	Secretaría de Desarrollo Industrial.

¹⁰⁷Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua

		<p>la determinación de precios, factibilidad y condiciones de pago de los bienes y servicios que se adquirieran o contraten.</p> <p>III Apoyar al Departamento Jurídico en la elaboración de convenios, contratos y actos jurídicos necesarios para el cumplimiento de las atribuciones conferidas.</p> <p>IV Realizar las acciones administrativas necesarias para el manejo del personal, bienes materiales y financieros de la Secretaría, conforme el programa operativo anual, así como aplicar las normas, políticas, y criterios en materia de administración de los recursos financieros, materiales y humanos.</p> <p>V Vigilar el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos que correspondan a la Secretaría.</p> <p>VI Proporcionar a las diversas Direcciones y Departamentos los servicios administrativos que requieran para el desempeño de sus funciones.</p> <p>VII Participar en calidad de miembro del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios de la Secretaría.</p> <p>VIII Participar en la elaboración del anteproyecto del Presupuesto Anual de Egresos.</p> <p>IX Llevar el control y mantener actualizado el inventario de bienes</p>	
--	--	--	--

		<p>propiedad del Gobierno del Estado asignados a la Secretaría.</p> <p>X Atender los requerimientos del personal, mobiliario y equipo, vehículos, herramientas, instrumentos, papelería y artículos de escritorio de las direcciones, y departamentos adscritos a la Secretaría, en coordinación con las Secretarías de Finanzas y de Administración.</p> <p>XI Las demás funciones que le asigne y encomiende el Secretario.</p>	
		<p>ARTICULO 32.- Las relaciones de trabajo entre la Secretaría y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Código Administrativo del Estado, así como en las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado y sus Trabajadores.</p>	Secretaría de Desarrollo Industrial.
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.		<p>ARTICULO 13.- Cada una de las Direcciones estará a cargo de un Director, quien se auxiliará de los Jefes de Departamento, así como del personal que las necesidades del servicio público requieran, de acuerdo con la organización interna prevista en este reglamento y autorice el Presupuesto Anual de Egreso.</p>	Secretaría de Desarrollo Industrial.
Salarios y Prestaciones.			

Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

• Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.¹⁰⁸

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>Artículo 8.- Son facultades del Secretaria:</p> <p>IV. Aprobar los manuales de organización de las unidades que comprende la estructura orgánica de la Secretaría.</p> <p>V. Proponer al Ejecutivo Estatal los proyectos de Leyes, reformas a las mismas, Decretos, Reglamentos, Acuerdos y Convenios de la competencia de la Secretaría.</p> <p>VI. Firmar para su validez y observancia constitucional los reglamentos y acuerdos expedidos por el Gobernador del Estado, en la esfera de atribuciones de la Secretaría, de conformidad a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.</p>	Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.
		<p>ARTICULO 35.- La División de Administración de Recursos Humanos, Recursos Materiales y Organización tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Integrar la estructura ocupacional y de organización en coordinación con las áreas que integran la Secretaria.</p> <p>II. Vigilar la congruencia de la estructura ocupacional con los perfiles</p>	Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.

¹⁰⁸Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua

		<p>del catálogo institucional de puestos.</p> <p>III. Integrar y Coordinar la Formulación de los Manuales de Organización de la Dependencia.</p> <p>IV. Estructurar los procedimientos de las actividades desarrolladas por la Secretaría en coordinación con las áreas que la integran.</p> <p>V. Aplicar los lineamientos y disposiciones emanadas por la Secretaría de Finanzas y Administración en materia de servicios personales e instrumentar los controles respectivos.</p> <p>VI. Tramitar ante la dependencia rectora los movimientos de personal por los conceptos de altas, promociones, bajas, licencias, incapacidad y demás relativos al personal de la Secretaría.</p> <p>VII. Promover ante el personal los programas de capacitación y desarrollo instrumentados por la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, el centro de capacitación y desarrollo y las instituciones de investigación.</p> <p>VIII. Atender los requerimientos de recursos materiales y servicios generales de las áreas que integran la Secretaría y definir sus controles de conformidad a la normatividad establecida.</p>	
Clima Laboral.			
Comunicación			

Incluyente.			
Selección de Personal.		ARTÍCULO 10.- Las ausencias temporales del Secretario, serán suplidas por el Director de Desarrollo Urbano o por el funcionario que aquel designe.	Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.
		ARTICULO 11.- Las ausencias temporales de los titulares de las unidades orgánicas subalternas de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología serán suplidas por quien determine el Secretario, o en su caso se observará lo siguiente: I. La ausencia temporal del titular de la asesoría técnica será suplida por quien designe el Secretario. II. La ausencia temporal del Director de Desarrollo Urbano será suplida por el titular de la Dirección de Planeación. III. La ausencia temporal del Director de Cartografía Urbana y Catastro será suplida por el titular del Departamento de Coordinación y Gestión Catastral. IV. La ausencia del Director de Ecología será suplida por el titular del Departamento de Ordenamiento Ecológico e Impacto Ambiental V. Las ausencias temporales de los titulares de los Departamentos de Servicios Administrativos y Servicio	Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.
		ARTICULO 15.- Cada Dirección contará cuando menos con un departamento y el personal que la prestación del servicio requiera, de	

		acuerdo con la organización interna que apruebe el Secretario en base al rubro del presupuesto asignado.	
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría.**¹⁰⁹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		Artículo 3. La Secretaría es una dependencia de la Administración Pública Centralizada adscrita en forma directa al Gobernador, como un órgano de prevención, control y vigilancia, que tiene a su cargo el desempeño de las funciones que se le encomienden por la Constitución Política del Estado de Chihuahua, la Ley y demás ordenamientos legales aplicables, así como los decretos, acuerdos, circulares y convenios que celebre el Ejecutivo.	Secretaría de la Contraloría
		Artículo 7. Corresponde a la Secretaría el despacho de los siguientes asuntos: I. Realizar auditorías integrales a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, con objeto de verificar que el ingreso y el gasto público, se ejerzan conforme a las disposiciones jurídicas que les sean aplicables así como el debido cumplimiento de los programas del presupuesto de egresos.	Secretaría de la Contraloría
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			

¹⁰⁹Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua

Selección de Personal.		<p>Artículo 9. Son facultades exclusivas del Secretario:</p> <p>VI. Someter a la aprobación del gobernador los nombramientos de los servidores públicos de la Secretaría.</p>	Secretaría de la Contraloría
		<p>Artículo 10. Cada una de las direcciones estará a cargo de un Director, quien se auxiliará de los Jefes de Departamento dentro de su esfera de competencia, así como del personal que las necesidades del servicio requieran, de acuerdo con la organización interna que apruebe el Secretario y autorice el Presupuesto de Egresos.</p>	Secretaría de la Contraloría
		<p>Artículo 14. Cada uno de los departamentos estará a cargo de un Jefe de Departamento, quien se auxiliará de las unidades administrativas y del personal que requieran las necesidades del servicio, de acuerdo con la organización interna que apruebe el Secretario y autorice el Presupuesto de Egresos.</p>	Secretaría de la Contraloría
		<p>Artículo 20.- Durante las ausencias del Secretario, el encargado del despacho de los asuntos que le correspondan a éste, estarán a cargo del Director que él mismo designe y a falta de ellos, en el Jefe del Departamento que elija para tal efecto.</p>	Secretaría de la Contraloría
		<p>Artículo 21.- Los directores, serán suplidos en sus ausencias por el Jefe</p>	Secretaría de la Contraloría

		de Departamento respectivo, hasta en tanto no se designe un servidor público que se encargue del despacho de la Dirección.	
		Artículo 22.- Los jefes de departamento serán suplidos en sus ausencias inferiores a quince días hábiles por el servidor público que ocupe la jerarquía inmediata inferior de ese Departamento y excediendo de éste término pro aquel servidor público que para tal efecto designe el Director o el Secretario, según de quien dependan.	Secretaría de la Contraloría
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

• Reglas de Operación de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.¹¹⁰

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Regla décima novena.- la Dirección General de Desarrollo Urbano y Ecología fijara la política de descuentos y promociones a aplicar en el Pago de los servicios que presta, tomando en cuenta las condiciones Sociales y económicas que prevalezcan en el estado, dando prioridad a Los siguientes casos:</p> <p>I. Senectos. ii. Discapacitados. iii. Jubilados y pensionados. iv. Indígenas. V. Familias en condiciones de pobreza extrema.</p> <p>Con el fin de premiar el cumplimiento oportuno y el ahorro familiar a Los ciudadanos que paguen puntualmente o se adelante en sus pagos se Harán acreedores a un descuento que será fijado tomando en cuenta la Tasa de interés que subsista en el mercado.</p> <p>Regla vigésima.- la regla anterior será aplicada previo estudio Socioeconómico y los montos se determinarán según corresponda.</p> <p>Regla vigésima primera.- la dirección general de desarrollo urbano y Ecología, a</p>		Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología

¹¹⁰Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua

	través de los medios de difusión que estime pertinente, Emitirá un comunicado a los interesados en donde les señalará las Fechas de promoción y monto de los descuentos.		
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.		<p>Regla décima novena.- la Dirección General de Desarrollo Urbano y Ecología fijara la política de descuentos y promociones a aplicar en el Pago de los servicios que presta, tomando en cuenta las condiciones Sociales y económicas que prevalezcan en el estado, dando prioridad a Los siguientes casos:</p> <p>I. Senectos. ii. Discapacitados. iii. Jubilados y pensionados. iv. Indígenas. V. Familias en condiciones de pobreza extrema.</p> <p>Con el fin de premiar el cumplimiento oportuno y el ahorro familiar a Los ciudadanos que paguen puntualmente o se adelante en sus pagos se Harán acreedores a un descuento que será fijado tomando en cuenta la Tasa de interés que subsista en el mercado.</p> <p>Regla vigésima.- la regla anterior será aplicada previo estudio Socioeconómico y los montos se determinarán según corresponda.</p> <p>Regla vigésima primera.- la dirección general de desarrollo urbano</p>	Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología

		yEcología, a través de los medios de difusión que estime pertinente,Emitirá un comunicado a los interesados en donde les señalará lasFechas de promoción y monto de los descuentos.	
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			

- **Lineamientos para la Realización de los Programas Operativos Anuales.**¹¹¹

Existe un documento que establece el procedimiento y lineamientos para que cada dependencia realice sus Programa Operativos Anuales. Es éste se menciona que dichos lineamientos se encuentran “fincados en un sistema redimensionado con Aportaciones surgidas en su implementación, y se toma en cuenta que otras dependencias se incorporan a este proceso, para estructurar parcial o totalmente, bajo esta metodología, su presupuesto para el ejercicio 2011, tal y como lo prevé el Decreto, con lo cual, el Estado de Chihuahua se está posicionando a nivel nacional, como una entidad de avanzada en la implementación de políticas públicas con un presupuesto, enmarcado en la Gestión Para Resultados.”

Sin embargo, de forma general y directa no regulan condiciones de trabajo, sino es un documento operativo para la utilización de las herramientas tecnológicas, formales e internas del gobierno del Estado.

- **Manual de Organización de la Coordinación de Desarrollo Administrativo y Modernización. Secretaría de la Contraloría.**¹¹²

El objetivo del Manual es “Normar, promover, programar, administrar y evaluar los resultados de los proyectos de modernización y desarrollo organizacional e informático en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, con el propósito de optimizar su capacidad interna y la respuesta operativa y administrativa hacia la ciudadanía, facilitando así la simplificación de los esquemas de trabajo, para contribuir a la transformación de un gobierno estatal más competitivo en un entorno globalizado. Así como brindar atención a los ciudadanos de manera efectiva, mediante el acceso a la información gubernamental y la tramitación de los servicios públicos, a través del (SUSIC), sin descuidar la integridad y la privacidad de las personas, elevando la efectividad, calidad y capacidad de respuesta de las dependencias y entidades del Ejecutivo Estatal.

Es necesario precisar que este documento contiene instrumentos de información tecnológica y los procedimientos que deben seguirse para tener la información interna de la dependencia. En lo concerniente a los perfiles de las personas para ingresar en algún área especializada, se incorporan aquellos que observan habilidades y experiencias, sin establecer la libre discriminación donde se pueden incluir, así como la falta de la comunicación incluyente, entre los que destacan:

¹¹¹Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

¹¹²Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

6.1 Escolaridad y experiencia:

6.1.1 Licenciatura en Ciencias de la Administración y/o Ciencias de la Información.

6.2 Habilidades:

6.2.1. Profesionales.

- Experiencias en el área que contrata.

6.2.3 Personales.

- Liderazgo.

- Visionario.

- Responsabilidad.

- **Políticas de la Coordinación de Desarrollo Administrativo y Modernización. Secretaria de la Contraloría.**¹¹³

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.	Dependencia responsable
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>VI. ORGANIZACIÓN.</p> <p><input type="checkbox"/> Las Dependencias u organismos, deberán solicitar los cambios de la Estructura Orgánica de acuerdo en la Guía Práctica de validación técnica para la modificación de Estructuras Orgánicas del Gobierno del Estado de Chihuahua, emitidas por la Secretaría.</p> <p><input type="checkbox"/> Todas las dependencias deberán apegarse a los lineamientos emitidos por la Secretaría, para la elaboración de los reglamentos interiores y manuales administrativos.</p> <p><input type="checkbox"/> Toda solicitud de asesoría y apoyo técnico para la elaboración de</p>	Secretaría de la Contraloría

¹¹³Emitido por: Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

		<p>losmanuales administrativos, será de manera formal dirigido al titular de laCODAM.</p> <p><input type="checkbox"/> La validación técnica de los manuales administrativos serán entregadas a la dependencia u organismo que lo solicite de manera oficial.</p> <p><input type="checkbox"/> Todo el seguimiento de cualquier proyecto deberá basarse en la metodología que emite la CODAM.</p>	
Clima Laboral.			
Comunicación Incluyente.			
Selección de Personal.			
Salarios y Prestaciones.			
Promoción vertical y horizontal.			
Capacitación y formación profesional.			
Conciliación entre vida familiar y personal.			
Hostigamiento y acoso sexual.			



SECCIÓN IV:

AVANCES Y OBSTÁCULOS PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

SECCIÓN IV:

AVANCES Y OBSTÁCULOS PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En México existen avances significativos en los ordenamientos jurídicos que regulan tanto las relaciones laborales como una cultura institucional a favor de la igualdad laboral entre Mujeres y Hombres. Desafortunadamente, en la mayoría de los casos no se aplican en la práctica, mucho menos se difunden y además son pocas las personas que los conocen.

Sin duda alguna, los países que conforman los diferentes organismos internacionales han promovido establecer la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en diversos acuerdos y tratados internacionales, así como en algunos tratados internacionales en el ámbito laboral.

Al respecto, se destaca que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha fungido como un eje importante para crear compromisos para el mejoramiento de las relaciones laborales, sujetándose al respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras, además, ha difundido que los Estados y las empresas promuevan acciones incluyentes, en las que no solo los hombres participen en el ingreso al campo laboral, sino que también mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, indígenas, entre otras, pueda tener las mismas oportunidades, cuidando las condiciones para el desarrollo humano.

El principal objetivo de la OIT en la actualidad es promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Promover un trabajo decente es la finalidad común de los cuatro objetivos estratégicos:

- 1.- Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- 2.- Crear más oportunidades de empleo y de obtención de ingresos, tanto para las mujeres como para los hombres;
- 3.- Aumentar el alcance y la eficacia de la protección social; y
- 4.- Fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

La igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo se han definido como cuestiones que se plantean en múltiples ámbitos y que se han de incorporar en todas las actividades de la OIT y de los países que la integran. Hay que reconocer que existen

convenios que van a la vanguardia en los derechos laborales que México no es parte, sin embargo existen otros convenios que México ya ha ratificado.

En México, la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres se ha regulado y avanzado en los últimos años, prueba de ello es que existe hasta una norma de evaluación publicada en el año 2009 intitulada “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, así como ordenamientos como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, que promueve la protección de los derechos humanos de las mujeres y la dignidad humana en un sentido de igualdad, entre otras acciones para la no discriminación laboral, destacan las acciones preventivas de la violencia laboral.

De la misma forma se cuenta con otros ordenamientos jurídicos que coadyuvan al avance de las mujeres en la vida social, política y cultural, tal como Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación que permiten avances han sido significativos y permiten que a las mujeres se les tome en cuenta a la hora de elaborar políticas públicas con perspectiva de género lo cual permite que los derechos de las mujeres sean respetados y tomados en cuenta.

Además, recientemente la Ley de Planeación federal establece una importante reforma en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, al asegurar que, la planeación debe contener, entre otros requisitos: “La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población; además integra que debe realizarse desde “La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo”.

Además, en el ámbito de la Administración Pública Federal, establece la obligación a las Dependencias que le integran de “planear y conducir sus actividades con perspectiva de género y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, integral y sustentable”, como el inicio de la construcción de las políticas públicas federales y estatales, vinculadas con los establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, abriendo el camino para consolidar el quehacer de la Política Nacional y Deberes Institucionales que se incluye en la Cultura Institucional para la Igualdad Laboral.

En el Estado de Chihuahua, también existen avances legales importantes, muestra de esto es la conceptualización de la violencia laboral otorgada por la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, además, instruye a las dependencias del Poder Ejecutivo del Estado a crear políticas internas y externas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.

Por cuanto hace a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, mediante un Capítulo especial destinado a la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la vida económica. En este Capítulo se integran la obligación de los Entes Públicos a analizar que relegan la incorporación de las personas al mercado laboral, eliminar la discriminación en designación de puestos directivos y de toma de decisiones y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, entre otras atribuciones más.¹¹⁴

Es importante mencionar también que el hecho de que las mujeres estén poniendo más interés y se preocupen por ser tomadas en cuenta ayuda a que se pongan en marcha proyectos y programas de apoyen a las mujeres en todos los sentidos, un avance muy importante en este sentido es la creación del Instituto Chihuahuense de la Mujer, con esto se hace evidente que hay disposición por parte de las autoridades estatales y municipales, a través de promover, como organismo rector, acciones afirmativas y políticas sobre la cultura institucional para la igualdad laboral al interior de la Administración Pública Estatal, además de brindar atención mujeres que se encuentren en una situación de violencia laboral.

4.2. Obstáculos

En México, existen avances significativos en el marco jurídico en el ámbito laboral, sin embargo, uno de los obstáculos que se observan de forma primigenia es la falta de una comunicación incluyente, como por ejemplo la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social que, como se sabe, reduce la posición y condición de las mujeres desde la redacción de los mandatos legales, hasta la visibilización de las mujeres.

En cuanto a los ordenamientos jurídicos se habla que los salarios deben ser iguales tanto para mujeres como para hombres, sin embargo, en la realidad puede entablarse una falta de voluntad política por parte de las personas al servicio público que seleccionan y/o designan a mujeres y hombres en mandos medios y superiores, así como a las personas empleadoras, que suscita condiciones laborales desiguales para las mujeres, pudiendo generar explotación, trabajos mínimamente pagados, no corresponsabilidad familiar y personal, entre otros, mermando así su capacidad laboral y el beneficio del desarrollo del gobierno.

¹¹⁴Artículo 27 y 28 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

En general, en los ordenamientos jurídicos no se promueven relaciones humanas que fomenten el compañerismo, trabajo en equipo, y amistades, que incentiven la labor cotidiana de las personas, que puede incidir directamente en el clima laboral de las dependencias y el desarrollo humano y profesional, mejorando la calidad de los servicios prestados.

Lamentablemente aun nos encontramos ante una cultura machista, por lo menos en el ámbito laboral, que no permite el adelanto de las mujeres y una igualdad real efectiva, o suprimen, aun existiendo las obligaciones reguladas en los ordenamientos jurídicos en materia de género y derechos humanos. Por tanto se observa que aún no se encuentra incluida una armonización legislativa con perspectiva de género al Derecho Interno del Estado de Chihuahua, principalmente en lo concerniente a los ordenamientos administrativos de cada dependencia de la Administración Pública Estatal, para incorporar los nuevos conceptos que se adoptan con la implementación de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Si bien en algunos ordenamientos jurídicos se establece el principio de igualdad entre mujeres y hombres, aun no observa una limitada utilización del lenguaje incluyente o la utilización de imágenes estereotipadas, por ejemplo, en caso de los Lineamientos de Programas Operativos Anuales, en los cuales solo se refuerza a los hombres, como personas que integran las dependencias.

Aunado a lo anterior, en las Leyes Orgánicas y/o Reglamentos Internos, principalmente, no se incorpora de forma expresa y obligatoria, no señalan la designación de puestos libres de estereotipos y la característica que deben realizar en igualdad entre mujeres y hombres.

Otro tema a considerar es la mínima capacitación y formación de las personas que laboran en las áreas de recursos humanos de las dependencias, en las que por falta de voluntad o por desconocimiento, no aplican debidamente las leyes en la materia.

Además, aun no se encuentran definidos procedimientos y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual que debe instituirse como forma de protección a los derechos humanos, y que necesita una interacción entre diversas instituciones públicas de procuración de justicia, de contraloría y de evaluación de los servicios públicos.

En casi todos los ordenamientos se suprime regular conductas como el hostigamiento y de acoso sexual, no permitiendo que las políticas públicas con perspectiva de género relativas a la sanción contra actos de violencia contra las mujeres puedan aplicarse de forma directa. Es necesario regular procedimientos de sanción que vinculen estrechamente a la persona víctima y a las aéreas

responsables de las relaciones laborales y/o directamente con la persona empleadora, para preservar los derechos humanos de ellas.

4.3. Recomendaciones.

Recomendaciones.

Después de la revisión de los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y estatales, queda claro que existen acuerdos de países, del Congreso de la Unión y del H. Congreso del Estado de Chihuahua a favor de la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres, el reto es traducir estos compromisos a la vida diaria de las instituciones gubernamentales y a beneficio de las personas al servicio público del Estado de Chihuahua, en tal sentido, se emiten las siguientes recomendaciones generales en cada uno de los ejes de la Cultura Institucional, a efecto de lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la entidad:

I. Política Estatal y Deberes Institucionales.

- Promover la armonización legislativa con perspectiva de género de los ordenamientos internos del Estado de Chihuahua que regulan las relaciones laborales de la Administración Pública del Estado tanto los que emanan del H. Congreso del Estado como aquellos que emanan del Poder Ejecutivo Estatal y de los HH. Ayuntamientos.
- Contar con un marco legislativo favorable, mecanismos de aplicación de leyes y conocimientos jurídicos.
- Promover y establecer políticas macro y microeconómicas que tengan en cuenta los problemas de género y políticas activas de mercado de trabajo de conformidad con el marco jurídico a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Crear los códigos de ética que establezcan los principios de igualdad y no discriminación en cada una de las dependencias de la APE.
- Establecer el mejoramiento de la calidad del empleo para mujeres y hombres.

- Establecer en los ordenamientos jurídicos del H. Congreso del Estado y de cada dependencia del Poder Ejecutivo Estatal y Municipal la supervisión y evaluación continua de los servicios públicos.
- Establecer un Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.
- Normar el mecanismo para incluir los acuerdos emitidos por los Sistemas Estatales encargados de prevenir la violencia contra las mujeres y el impulso a la igualdad entre mujeres y hombres.

II. Clima Laboral.

- Promover los ordenamientos aplicables existentes para la igualdad laboral entre mujeres y hombres bajo la creación de redes.
- Incorporar la facultad a las áreas de recursos humanos sobre la conformación de equipos de trabajo.
- Facultar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que en las empresas se promuevan y respeten los derechos humanos, particularmente de mujeres, niñas y niños.
- Reglamentar las herramientas de autocuidado, principalmente para las personas encargadas de la atención a mujeres en situación de violencia y víctimas del delito.
- Incluir en los manuales de operación que las imágenes institucionales se encuentren libres de estereotipos y discriminación.

III. Comunicación Incluyente.

- Promover la inclusión de un lenguaje incluyente en los ordenamientos y en la comunicación y la eliminación de estereotipos en aquellos que utilizan imágenes o expresiones gráficas.

- Realizar un manual o lineamientos sobre la comunicación Incluyente jurídicamente vinculante y en donde se establezcan procedimientos y ejemplos de redacción en documentos internos administrativos de la Administración Pública Estatal.
- Añadir en los manuales de operación o instrumentos afines los procedimientos para ejecutar la comunicación incluyente en los oficios, circulares y otros documentos.

IV. Selección de Personal.

- Incorporar en los ordenamientos jurídicos administrativos que los requisitos para la selección de personal se encuentren libres de estereotipos en función del sexo.
- Establecer atribuciones a las dependencias para incluir a las personas con discapacidad, indígenas o alguna otra condición en los concursos o eventos de integración al campo laboral en las dependencias.
- Regular en los ordenamientos jurídicos aplicables un perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios.

V. Salarios y Prestaciones.

- Regular jurídicamente las licencias por paternidad.
- Integrar una ley o reglamento especializado en la regulación de las guarderías dirigidas a mujeres y hombres en igualdad de circunstancias y a todos los niveles
- Establecer en los lineamientos el procedimiento de difusión de las prestaciones laborales dirigidas a mujeres y a hombres.
- Regular los permisos para atender cuestiones familiares o personales.

VI. Promoción vertical y horizontal.

- Establecer en los ordenamientos jurídicos administrativos las reglas de escalafón con perspectiva de género para motivar la promoción de las personas, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Incluir en las facultades de las personas titulares de las dependencias y organismos que en las designaciones de jefaturas de puestos y puestos afines sean incluidas a las mujeres en igualdad de oportunidades con respecto a los hombres.

VII. Capacitación y formación profesional.

- Establecer políticas de formación igualitaria entre los hombres y las mujeres que hagan hincapié en la diversificación de la calificación de las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables.
- Instituir en las leyes orgánicas y reglamentos internos la obligación de capacitar a las personas al servicio público en materia de género y derechos humanos.
- Regular que los permisos para la capacitación y eventos de formación del personal se otorguen sin discriminación, estableciendo que sean realizados en horarios laborales.

VIII. Conciliación de la vida personal y laboral.

- Establecer el concepto de “conciliación en la vida personal y familiar” principalmente en las Condiciones Generales de Trabajo, y en los documentos que regulen las prestaciones.
- Crear mecanismos institucionales para verificar que las reuniones u horas extras respeten la vida personal de las personas que laboran al servicio público.
- Señalar en los ordenamientos jurídicos aplicables las sanciones a quienes incumplan la normatividad que regula la protección de las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras.

IX. Hostigamiento y acoso sexual.

- Establecer en los ordenamientos jurídicos los procedimientos de investigación y sanción del acoso y hostigamiento sexual.

- Realizar un documento jurídicamente vinculante entre las dependencias del Estado de Chihuahua para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral.
- Incorporar en los Reglamentos Internos de cada dependencia el área encargada de la atención integral de mujeres en situación de violencia laboral.
- Determinar en las leyes sobre condiciones generales de trabajo o de responsabilidades de las personas al servicio público las sanciones necesarias sobre el hostigamiento y acoso sexual.

Hay que destacar que la recomendación general de esta investigación, destaca en que se deberá de seleccionar aquellos ordenamientos jurídicos del presente estudio que no incorporan la perspectiva de género, la igualdad laboral entre mujeres y hombres, la no discriminación o algunos de los nueve ejes de la cultura institucional para la igualdad laboral, con la finalidad de promover su armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno del Estado de Chihuahua durante 21 año 2012, 2013 y 2014. Esta acción puede incluirse en los Programas Operativos Anuales o bien en el marco de proyectos específicos.

ANEXO 1. CUESTIONARIO PARA LA INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y ANÁLISIS JURÍDICO DEL MARCO QUE REGULA LA CULTURA INSTITUCIONAL EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.

Nombre de la Dependencia:

Nombre del Enlace de Género:

Cargo:

Correo electrónico:

Con la finalidad de realizar un estudio de cuáles son los ordenamientos jurídicos que regulan la cultura institucional en el Estado de Chihuahua, por favor lee detalladamente lo siguiente:

Conceptos de Cultura Institucional y Ejes de la Cultura Institucional.

Para el mayor entendimiento sobre la Cultura institucional, se expresa que es un “Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”.¹¹⁵

Los ejes de la Cultura Institucional son:

- I. Política Nacional y Deberes Institucionales.
- II. Clima Laboral.
- III. Comunicación Incluyente.
- IV. Selección de Personal.
- V. Salarios y Prestaciones.
- VI. Promoción vertical y horizontal.
- VII. Capacitación y formación profesional.
- VIII. Conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- IX. Hostigamiento y acoso sexuales.

¹¹⁵Ley Federal del Trabajo; Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009, entre otros.

Instrucciones: Favor de contestar las siguientes preguntas con relación a la Dependencia que representa. En el paréntesis inscriba una “x” donde corresponda. Mencione que ordenamientos son aplicables en las relaciones laborales y que son emanados de las siguientes instituciones:

Congreso de la Unión: ¹¹⁶

Congreso del Estado: ¹¹⁷

Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua: ¹¹⁸

Otros:

¿En el Programa Sectorial de tu institución, se incorporó algunos de los ejes de la cultura institucional?

Si () No () ¿Cuál? _____

¿La dependencia cuenta con una Oficina de Recursos Humanos en el organigrama?

Si () No () ¿Por qué? _____

¹¹⁶Código Penal Federal, Código Federal de Procedimientos Penales, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Federal del Trabajo, Ley de Planeación, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

¹¹⁷Código Penal del Estado de Chihuahua, Código de Procedimientos Penales del Estado de Chihuahua, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua, Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, Ley de Desarrollo Social y Humano del Estado de Chihuahua, Ley de Planeación del Estado de Chihuahua, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua, Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer, Ley Estatal de Salud, Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Chihuahua, y Leyes Orgánicas de cada dependencia. Condiciones generales de trabajo del gobierno del estado de chihuahua y sus trabajadores, Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua, Reglamento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Chihuahua, Reglamento para la Atención de las Personas con Discapacidad, y Reglamentos Internos de cada dependencia, entre otros.

¹¹⁸Manuales de Organización Específico, Acuerdos, Circulares; Convenios, Decretos; Programas; políticas y lineamientos, entre otros.

Cuál es su nombre de la unidad de recursos humanos estructura:

¿La dependencia cuenta con un Reglamento Interior?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónica ()

Mencione el título: _____

¿La dependencia cuenta con Manual de Organización para el Área de Recursos Humanos?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónica ()

Mencione el título: _____

¿La dependencia cuenta con Código de Ética o de Conducta?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónica ()

Mencione el título: _____

¿La dependencia cuenta con un Manual interno que regule las actividades de las personas que laboran en ella?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónica ()

Mencione el título: _____

¿Cuenta con algún instrumento que regule la realización del Plan Operativo Anual (POA)?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónica ()

Mencione el título: _____

¿Existe algún otro documento que regule las relaciones laborales entre las personas que laboran en la dependencia?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónica ()

Mencione el título: _____

La dependencia cuenta con algún protocolo o lineamientos para la cultura institucional?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónico ()

Mencione el título: _____

¿Se establece la prevención, atención y sanción del acoso y/o el hostigamiento sexual en el ámbito laboral en algún ordenamiento jurídico?

Si () No () Versión: Impresa () Electrónico ()

Menciona el o los ordenamientos jurídicos y los artículos con los que se relacionan:

Nota: Se agradecerá que la dependencia pueda entregar los ordenamientos jurídicos en medio impreso y/o magnético en la próxima reunión de trabajo.

ANEXO 2. ACRÓNIMOS.

Acrónimo	Descripción
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
PED	Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

ANEXO 3. GLOSARIO.

Acciones: Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.¹¹⁹

Acciones afirmativas: Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.¹²⁰

Acuerdo: Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.¹²¹

Armonización Legislativa al Derecho Interno: Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y en sus órdenes de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.¹²²

Análisis de género: Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas¹²³.

Brecha de Género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.¹²⁴

¹¹⁹ Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹²⁰ Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹²¹ Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México, 1990.

¹²² Rannauro Melgarejo, Elizardo, "Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana", Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37.

¹²³ Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.

¹²⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, "Glosario de Género", segunda edición, México, 2008.

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.¹²⁵

Discriminación: Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.¹²⁶

Derechos Humanos de las Mujeres: “Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.”¹²⁷

Género: concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.¹²⁸

Hostigamiento y acoso sexual: “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.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.¹²⁹

Igualdad entre mujeres y hombres: “implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”.¹³⁰

¹²⁵ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

¹²⁶ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

¹²⁷ Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

¹²⁸ Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

¹²⁹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

¹³⁰ Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo”.¹³¹

Modalidades de violencia: Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.¹³²

Persona con Discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.¹³³

Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.¹³⁴

Principio de Igualdad: Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.¹³⁵

Programas: Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.¹³⁶

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.¹³⁷

¹³¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

¹³² Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹³³ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

¹³⁴ Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹³⁵ Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

¹³⁶ Rannauro Melgarejo, Elizardo, “Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana”, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.

¹³⁷ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.¹³⁸

Víctima: La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.¹³⁹

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño a la mujer a través del uso de la fuerza física, sustancias, armas u objetos y que puede provocar lesiones.¹⁴⁰

Violencia económica: Es toda acción u omisión del agresor que tiene como propósito o resultado que la víctima perciba un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.¹⁴¹

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.¹⁴²

Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.¹⁴³

Violencia sexual: Es cualquier acto u omisión que atenta o limita el derecho a la libertad y seguridad sexuales de las mujeres en el ámbito público o privado, independientemente de quien la perpetre.¹⁴⁴

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad emocional, menoscaba la autoestima o altera la salud mental de la mujer que recibe el maltrato consistente, entre otros, en descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación de su autoestima, marginación, rechazo, restricción a la Autodeterminación y celotipia.¹⁴⁵

¹³⁸ Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

¹³⁹ Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁴⁰ Artículo 5, fracción I de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁴¹ Artículo 5, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁴² Artículo 6, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁴³ Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁴⁴ Artículo 5, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁴⁵ Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁴⁶

¹⁴⁶Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 4. BIBLIOGRAFÍA.

ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría General de Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México, 2000.

BRENES ROSALES, Raymundo. “*Antilogía. Introducción al Estudio de los Derechos Humanos*”, 1ª Edición, San José, Costa Rica, editorial Euned, 1993.

CABAL, Luisa y otros. *Más allá del derecho, justicia y género en América Latina*. Siglo del Hombre Editores, Bogotá, 2006

CAMPOY CERVERA, Ignacio. “*Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*”, instituto de Derechos Humanos, “Bartolomé de las casas”, Editorial Dickinson, S.L., Madrid, 2004.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

Guía de Acción contra la Discriminación ‘Institución Comprometida con la Inclusión’, CONAPRED, México, 2011.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED, México, 2011.

La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

CASAS TORRES, José Manuel, *La cuarta conferencia mundial sobre la mujer*, Documentos del Instituto de Ciencias para la Familia, Madrid, 1998.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III*, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Edit.Porrúa, México, 1994.

GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Código Penal Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Asistencia Social

Ley de Migración

Ley de Planeación

Ley de Seguro Social

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Ley Federal de Trabajo.

Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012. Publicado el 31 de Mayo de 2007.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.

Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

Ley de Asistencia Social Pública y Privada para el Estado de Chihuahua.

Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de chihuahua.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Ley de Justicia Especial para Adolescentes Infractores del Estado de Chihuahua.

Ley de Justicia Penal Alternativa del Estado de Chihuahua.
Ley de Juventud para el Estado de Chihuahua.
Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
Ley de la Cultura de la Legalidad para el Estado de Chihuahua.
Ley de la Defensoría Pública del Estado de Chihuahua.
Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
Ley del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua.
Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Chihuahua.
Ley Estatal de Educación.
Ley Estatal de Salud.
Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.
Ley que Regula el Funcionamiento de las Instituciones Prestadoras de Servicios para el Cuidado Infantil.
Lineamientos para la Realización de los Programas Operativos Anuales.
Manual de Organización de la Coordinación de Desarrollo Administrativo y Modernización. Secretaría de la Contraloría.
Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016.
Políticas de la Coordinación de Desarrollo Administrativo y Modernización. Secretaria de la Contraloría.
Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Industrial.
Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología
Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda.
Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría.
Reglamento Interior de la Secretaria General de Gobierno.
Reglamento Interior de Trabajo del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia.
Reglamento para la Atención de Personas Discapacitadas.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES-PNUD, México 2007.

Glosario de Género, INMUJERES, México, 2007.

Guía Metodológica para la Sensibilización en Género Volumen I, II, III y IV, INMUJERES, México 2008.

Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.
Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.
Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.
Programa de Cultura Institucional, México 2009.

MURO RUIZ, Eliseo, *Algunos elementos de técnica legislativa*, UNAM-IIJ, México, 2007.

ESCOLA DE CULTURA DE PAU, *Alerta 2006, informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz*, Icaria editorial, 2007.

FLORES ROMUALDO, Deysi Magaly y RANNAURO MELGAREJO Elizardo, “*Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*”, Tomo III, páginas 265, SRE/UNIFEM/PNUD, tercera edición, México 2008.

GARCÍA PRINCE, Evangelina. “*Agendas Legislativas y parlamentarias para el desarrollo de los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe*”. Cepal, Santiago de Chile, 2010.

HÜBNER GALLO, Jorge Iván. “*Panorama de los Derechos Humanos*”, editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973.

MARTÍN, Claudia y otros. “*Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. Universidad Iberoamericana A.C.”, México, 2004.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.

Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.

Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.

Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)

Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No 156)
Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.
La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo, OIT, Suiza, 2008.
Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices, OIT, Suiza 2007.
Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada, OIT, Suiza, 2008.
Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, OIT, Chile, 2009.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS,

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000.
Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.
Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.
Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

“Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está 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 las autoridades competentes”



INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y ANÁLISIS
JURÍDICO DEL MARCO QUE REGULA
LA CULTURA INSTITUCIONAL EN EL
ESTADO DE CHIHUAHUA.

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER

