

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER

PROGRAMA ESTATAL DE CULTURA
INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD
LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES



GOBIERNO
FEDERAL



Vivir Mejor

"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

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez.

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Fernando Uriarte Zazueta.

Secretario de Fomento Social.

Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

Elaboración: Instituto para la Investigación de los Derechos Humanos y Estudios de Género

Se agradece las facilidades y el apoyo para la elaboración del presente diagnóstico a las personas al servicio público del Estado de Chihuahua, particularmente al personal del Instituto Chihuahuense de las Mujeres

“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”

2011
“Año de la Ética y la Justicia Laboral”,
con el fin de lograr una mayor armonía laboral
y el combate a la corrupción.

César Duarte Jáquez,
Gobernador Constitucional
del Estado de Chihuahua

PROGRAMA ESTATAL DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo por parte de la Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Introducción

Objetivos generales y específicos.

Capítulo I: Marco jurídico y conceptual con referencia a la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

1.1. El marco jurídico de referencia.

1.2. El marco conceptual.

1.3. La finalidad de la incorporación de la perspectiva de género.

1.4. La cultura institucional.

1.5. Esquema conceptual de la cultura organizacional (un análisis multifactorial).

1.6. La igualdad entre mujeres y hombres y el principio de no discriminación y sus implicaciones en la cultura institucional.

Capítulo II: Los objetivos estratégicos.

Capítulo III: Resultados globales del diagnóstico de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el estado de chihuahua.

Capítulo IV: Objetivos, estrategias, líneas de acción y metas.

Capítulo V: Evaluación y Seguimiento.

Anexos

Siglas y Acrónimos

Glosario

Bibliografía

RESUMEN EJECUTIVO POR PARTE DE LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER.

Integrarse como persona al servicio público la Administración Pública es un trabajo en el cual nos enfrentamos a experiencias y retos permanentes. Las relaciones afectivas, de compañerismo, amistad y simplemente de trabajo, implica que cada una de las personas demuestre valores del respeto, cordialidad, amabilidad, honestidad, entre muchos otros, que hagan posible la interacción cotidiana.

Ahora bien, esto puede romperse debido a un sinnúmero de situaciones, que pueden obstaculizar la prestación de los servicios públicos de calidad, o simplemente, limitar que se puedan prestar.

Por tanto, la creación del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua es uno de los avances más significativos en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres y en el respeto de la dignidad humana de las personas que laboran en el servicio público del Estado, y establece parámetros de acción que promueven la institucionalización de la perspectiva de género en cada una de las dependencias integrantes.

El compromiso del Gobierno del Estado, a través del Instituto Chihuahuense de la Mujer es transformar la cultura que se observa en la actualidad en las relaciones laborales y afectivas y establecer estrategias y acciones para lograr la anhelada igualdad laboral entre mujeres y hombres, que se labore libre de discriminación y con base en el ejercicio a una vida libre de violencia.

Este Programa Estatal de Cultura Institucional fortalecerá la labor del Gobierno del Estado, esto es al favorecer la condición laboral de las mujeres y hombres que laboran en la APE de Chihuahua, favorecerá a vida digna para cada una de las personas habitantes del Estado y la conjunción de orden y justicia sociales, que hagan posible el anhelo de una sociedad más justa e igualitaria.

Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Chihuahuense de la Mujer (ICHMUJER), de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado del Estado de Chihuahua, se encuentra integrado, para el cumplimiento de sus objetivos, por una serie de instituciones especializadas en las áreas de interés y necesidades del Gobierno del Estado. Estas Instituciones, a su vez, se encuentran dirigidas y orientadas por personas humanas que interactúan cotidianamente.

En cumplimiento con el objetivo de institucionalizar la perspectiva de género en planes y programas de gobierno, este Instituto propone acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y transversales, que intenten revertir la desigualdad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del Estado de Chihuahua este sentido, al ser la dependencia rectora de las políticas de género en el Estado se da a la tarea, de a través de un convenio, realizar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres en el estado de Chihuahua.

Si bien es cierto que, la Administración Pública del Gobierno del Estado de Chihuahua, tiene una cultura institucional, la elaboración y creación del Programa Estatal de Cultura Institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres pretende motivar y asesorar a las 16 dependencias de la APE en el proceso de reflexión, diseño e implantación de políticas internas para alcanzar la igualdad laboral.

La finalidad del Programa es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en las estrategias y políticas de la APE, como en sus procesos y prácticas cotidianas, de conformidad con los compromisos asumidos por el Gobierno de México en la agenda internacional, estatal y federal.

Otro de los puntos que se incorporar en el presente Programa es sensibilizar a las personas que laboran en la APE e incentivar la realización de planes de acción positiva en las 16 dependencias para que en cada una de ellas pongan en marcha programas orientados a elevar la competencia profesional del personal.

Lo anterior, con la finalidad de que se incida sobre aquellos factores que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral igualitaria de mujeres y hombres, garantizando la estabilidad y promoción laboral; la corresponsabilidad familiar y laboral; un clima laboral y comunicación incluyente, selección de personal en igualdad de condiciones, salarios y prestaciones equitativos; capacitación con enfoque de género; así como la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, particularmente el acoso y hostigamiento sexual.

Este Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres implica la corresponsabilidad de las dependencias que participaron y forman parte de la Administración

Pública Estatal del Estado de Chihuahua. De ahí el compromiso de sumar esfuerzos, voluntades y recursos, además de fomentar todos los días dentro del quehacer institucional y el ejercicio público, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para proporcionar a la sociedad chihuahuense un servicio público que garantice la protección de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Antecedente.

Como base fundamental para su la realización de éste Programa, se contó con la elaboración de un Diagnóstico sobre cultura institucional previó, donde participaron 729 personas de 16 dependencias, que conforman la APE del Estado las cuales respondieron un cuestionario anónimo y confidencial, mismo que coadyuvó a observar las condiciones cotidianas a las que se enfrentan en el ámbito laboral, así como su percepción acerca de las relaciones personales en las que interactúan.

Un tema que destaca en el Diagnóstico es el de la discriminación y la violencia sexual y/o laboral que puede llegar a existir, debido a que si las personas trabajadoras se siente restringidas o vulneradas en el ejercicio de sus derechos humanos y libertades, en las que deben instruirse mecanismos de prevención, atención y sanción, para la eliminación de estas conductas.

Como resultado de ese Diagnóstico aplicado a distintas dependencias del Estado de Chihuahua, se busca crear diversos indicadores y líneas de acción que dirijan la política de igualdad al interior de la Administración Pública Local, que denoten en el mejoramiento en la calidad en la prestación de los servicios públicos y en la atención ciudadana, mediante la realización de actividades específicas que apoyen en el cumplimiento de los objetivos.

¿Qué aportará el Programa?

Acelerar el avance de las mujeres y disminuir el tiempo de en que puede cerrarse la brecha que las separa para tener las mismas condiciones de los hombres, el Programa es una herramienta de trabajo que permite el desarrollo de políticas transversales en materia de igualdad en cada una de las 16 dependencias de la Administración Pública Estatal.

¿A quién va dirigido?

A todo el personal de las dependencias de la APE, quienes al aplicar algún plan, programa o política pública, enfrentan resistencias para eliminar la discriminación, la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, que les impiden alcanzar los objetivos, más aún cuando tales acciones suponen la modificación de complejas desigualdades –sean sociales, políticas, económicas o culturales– en nuestra sociedad.

Su aplicación constituye en sí misma un reto, porque sugiere un cambio organizacional y colectivo que transforme los conceptos propios del quehacer institucional y el paradigma de la construcción de género, que coloca en una situación de desigualdad a las mujeres frente a los

hombres, tanto en el ámbito privado como en el público.

Este Programa se presenta en un marco general, lo cual no significa que pueda aplicarse cuán receta en todos los contextos organizacionales, la tarea que corresponde a todas las dependencias de la APE es adaptarlo y aplicarlo a sus propias necesidades y retos pendientes.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

GENERAL

Integrar un Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua para preservar los derechos humanos de las personas que laboran en la APE que de cómo resultado la consolidación de la igualdad laboral.

ESPECÍFICOS

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para guiar a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias para la población que habita en el Estado de Chihuahua.
- Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella, en beneficio de la ciudadanía;
- Lograr una comunicación incluyente que promueva la igualdad de género y la no discriminación al interior y exterior de la Administración Pública Estatal;
- Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
- Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres;
- Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal;
- Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;
- Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal;
- Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.

CAPITULO I:

MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL CON REFERENCIA A LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.1. El marco jurídico de referencia.

El marco jurídico que sirve como fundamento directo en la realización de este Programa Estatal, se encuentra referido a continuación, con base en una división en internacional, nacional y del Estado de Chihuahua.

Marco jurídico internacional.

Los instrumentos jurídicos fundamentalmente utilizados versaron en los promovidos por la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de los Estados Americanos.

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belém Do Pará a los Estados Parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belém Do Pará al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, YakinErtürk. México.

Marco Jurídico Nacional.

Entre los ordenamientos jurídicos nacionales aplicables a la cultura institucional se encuentran:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Ley de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley y Reglamento General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa Nacional de Cultura Institucional.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

Por su parte, el Estado de Chihuahua, cuenta con un marco jurídico fortalecido que hacen posible la construcción de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, en los que destacan:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley de Entidades Paraestatales.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Ley de Planeación.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley que crea el Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

1.2. El Marco Conceptual.

La cultura es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad se manifiesta. Como tal incluye lengua, costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Desde otro punto de vista se puede decir que la cultura es toda la información y habilidades que posee el ser humano. El concepto de cultura es fundamental para las disciplinas que se encargan del estudio de la sociedad, en especial para la psicología, la antropología y la sociología.

La Unesco declaró en 1982:

...que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden¹.

1.3. La finalidad de la incorporación de la perspectiva de género.

El mensaje clave para el futuro de nuestra sociedad: conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de que desaparezca la discriminación por razón de sexo, es imprescindible no solamente para la evolución social y económica sino también para el establecimiento de unas relaciones humanas constructivas.

Mujeres y hombres necesitamos reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de la discriminación por razón de sexo sobre todo porque ya no es posible creer que las desigualdades son 'normales' y que las injusticias 'siempre estarán ahí'. Las personas, las administraciones públicas, las empresas y organizaciones laborales, cada una en su medida y en el desarrollo de sus actividades, deben y pueden participar en la creación de una sociedad más equitativa.

Comprender qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder contribuir al desarrollo de nuestra sociedad, éste es el lema de este Programa.

¿Cuántas mujeres son directoras generales, presidentas de gobierno de un país, premios Nobel, o investigadoras de reconocido prestigio...?

La Igualdad de derechos entre mujeres y hombres está reconocida en los textos de las Constituciones en los países del mundo; México reconoce el principio de igualdad como un derecho fundamental de las personas que no pueden ser discriminadas por razón de sexo, raza, religión... *“el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre hombres y mujeres [...] y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, igualdad ante la ley”*,² principio elevado a rango de derecho humano en el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

¹ (UNESCO, 1982: Declaración de México).

²Carmen Castro García, Guía práctica. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*, p. 21.

Como oposición al término igualdad tendríamos el término discriminación, que significa separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las partes se beneficie más que la otra.

La discriminación directa implica dar trato de inferioridad a una persona o grupo por motivos de sexo, raciales, religiosos, políticos, etc. Hoy en día es muy difícil encontrar un caso de lo que llamamos discriminación directa ya que está penalizada por la ley.

Sin embargo, no es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta ya que a pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres, porque se parte de una situación de desventaja con respecto a la situación de los hombres.

Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico (igualdad formal o legal), de tal forma que las leyes ofrecen un igual tratamiento a hombres y mujeres; sin embargo, y a pesar de que existe este reconocimiento desde un punto de vista formal, esto no significa que exista una igualdad real.

La sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre hombres y mujeres y los usos y costumbres tienden a mantener esta situación; las leyes y normas penalizan la discriminación por razón de sexo pero es necesario trabajar por un cambio profundo en nuestros valores e ideas que hacen que se mantengan las desigualdades.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella. Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y más justa.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la transformación y el cambio, no solamente en las relaciones humanas sino también en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: la familia, el trabajo, la salud, el medio ambiente, etc.

En este sentido, el interés que nuestras sociedades muestran por la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres ha ido cambiando con el tiempo; se ha pasado de considerar que la igualdad únicamente afectaba a las mujeres a ser considerada como un aspecto central del desarrollo de la vida política, social y económica. También nos hemos hecho conscientes de que no solamente es necesario cambiar y crear leyes y normas que regulen las relaciones en esos ámbitos sino que debemos trabajar por conseguir la igualdad en la vida diaria, en la familia, en el trabajo...

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas se desarrollan medidas y se ponen en marcha mecanismos y recursos que promueven e impulsan en nuestra sociedad el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así surgen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones..., y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, de empleo...

Las políticas de igualdad de oportunidades, se remontan a la segunda mitad del siglo XX y actualmente se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales, e internacionales. Por poner algunos ejemplos, las Administración Pública Federal (a nivel general, autonómico y local), han puesto en marcha sus políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que el desarrollo social y económico de un país pasa en la actualidad por un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

En el Programa de Cultura Institucional se establecen las políticas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recogen, por tanto, un conjunto de medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un período de tiempo determinado que suele ser de varios años. En el desarrollo del mismo participan y colaboran diversos niveles gubernamentales así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana

Lo primero que se debe hacer para elaborar un Programa es conocer bien la realidad de mujeres y hombres y las situaciones que provocan las desigualdades, así como el entorno en el que se va a poner en marcha. Cuantas más entidades del entorno (asociaciones ciudadanas, empresas, sindicatos, etc.) participen en la puesta en marcha y desarrollo del Programa, más nos acercaremos a la realidad social garantizando el éxito del mismo.

Una vez que se conoce la realidad, se está en disposición de realizar los siguientes pasos:

- ✓ Se establecen los temas o áreas en las que se quiere intervenir
- ✓ Se definen los objetivos de igualdad de oportunidades que se quieren conseguir por cada área de intervención
- ✓ Se concretan las actuaciones que hay que llevar a cabo para conseguir cada objetivo de igualdad
- ✓ Se determinan los recursos necesarios para llevar a cabo las actuaciones, así como los compromisos de organizaciones y entidades para desarrollar dichas actuaciones.

Algunos de los temas o áreas en los que generalmente se interviene para conseguir la igualdad son: educación, salud, economía y empleo, poder y toma de decisiones, imagen y medios de comunicación, violencia, exclusión social, conciliación de la vida familiar y laboral, cooperación para el desarrollo...

Por cada área de intervención se definen las prioridades que se tienen en función de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de los recursos de los que se dispone. No es lo mismo definir los objetivos y las actuaciones a favor de la igualdad en el área de educación en un lugar

en el que el analfabetismo de mujeres es muy alto que en otro lugar en el que hombres y mujeres acceden sin dificultades a la educación y existen otros problemas, tales como que las mujeres que nunca eligen formación en campos científicos y técnicos.

Por último, es necesario insistir en que la búsqueda de colaboración por parte del mayor número de entidades y organizaciones es muy importante para asegurar el éxito del Programa. Cuantas más participen en la implementación del Programa mayor será su nivel de responsabilidad y compromiso para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siga avanzando.

1.4. La cultura institucional.

Actualmente es recurrente escuchar “es cultural” “es cuestión de cultura”, si trasladamos estas impresiones a las instituciones, entonces diríamos que su éxito, liderazgo, posicionamiento o incluso el logro de sus proyectos y programas se debe a su cultura, pero entonces surge otra interrogante ¿Qué es Cultura Institucional?

El término cultura apareció en la sociedad de la Roma antigua como traducción de la palabra griega *paideia*: “crianza de los niños”, desde entonces, con extraña firmeza, su concepto, enraizado en la noción de “cultivo” ha mantenido invariable su núcleo semántico. Se trata del cultivo de la *humanitas*, de aquello que distingue al ser humano de todos los demás seres; de una *humanitas* concebido, primero, como telares de su mundo; después, como el conjunto de costumbres, las artes y la sabiduría que se generaron en ese mundo, y, por último, esta vez en general, como la actividad de un espíritu (nous) metafísico encarnado en la vida humana.³

Se puede suponer que a partir de entonces han surgido un sin número de variaciones del concepto, no es materia de este trabajo estudiarlas todas. No obstante es importante presentar algunas para analizar su relación con la formación de recursos humanos.

A partir de su definición antropológica en 1948, Malinowski dice que cultura es un todo integral constituido por instrumentos y bienes de consumo, de cartas constitucionales...de ideas humanas y objetos, creencias y costumbres...un vasto aparato, parcialmente material, parcialmente humano y parcialmente espiritual mediante el cual el hombre es capaz de enfrentarse con los problemas concretos, específicos, que se le presentan.⁴

Otra de las definiciones más aceptables de cultura desde el punto de vista antropológico es la que ofrece Clifford Geertz: “La cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporado en símbolos; un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medio de

³Para un análisis más profundo véase Bolívar Echeverría, *La dimensión cultural de la vida social*, ITACA, México, 2001, p.30

⁴Op. Cit., pp. 30-31.

las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades en relación con la vida.⁵

Con las aportaciones de las definiciones anteriores, podemos decir que cultura organizacional es un conjunto de percepciones que se traducen en comportamientos, actitudes y formas de hacer las cosas para la solución de problemas. Asimismo Schein menciona que es difícil tener un concepto porque engloba varios elementos como son: Grupo de normas, Grupo de individuos, Valores, Filosofía de la empresa, Reglas del juego, Clima Laboral, Desarrollo de habilidades, Hábitos, modelos mentales, paradigmas Estructuras y Comportamientos.⁶

Por otro lado, por Cultura Institucional debemos entender 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.*⁷

Al respecto, hay que reconocer la necesidad de aplicar la perspectiva de género en la gestión pública de las instituciones por lo siguiente:

- Porque se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos de la igualdad y la efectiva distribución de los servicios públicos, atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.
- Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.
- Porque utiliza plenamente los recursos humanos, implicando tanto a mujeres como hombres en la batalla por la igualdad.
- Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.
- Porque hace visibles e importantes los temas de igualdad en la sociedad, con consecuencias para todos y todas.
- Porque cuestiona la vigencia de las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.

⁵ Cuando Descartes distingue dos tipos totalmente ajenos de sustancia: la material y la pensante o espiritual, crea, para sí mismo y para los pensadores que vienen tras él, un problema de difícil y acaso imposible solución: dar con una manera de explicar las relaciones entre tales sustancias. Para ver esto con mayor claridad, podemos decir que al hacer una separación radical entre las dos sustancias Descartes pone de manifiesto una tesis medieval que persiste en su pensamiento: la de considerar la materia como pasividad pura y el espíritu como aquello en lo que se manifiesta la actividad. John Locke, *Ensayo sobre el entendimiento humano*, FCE, México, primera reimpresión, 2002. Prologo, p. XXVIII.

⁶ Boris Tristán Pérez, *Cultura Organizacional*. Culturas académicas, ANUIES, México, 1997, p. 7

⁷ 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.

- Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las desigualdades existentes⁸.

Para eliminar la desigualdad laboral y la discriminación, los organismos internacionales se han pronunciado en diversos documentos con la finalidad de crear mecanismo efectivos para eliminarlas. Según el *artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo*, los Estados Partes deben *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*, por tanto, la cultura institucional debe establecerse de conformidad con los principios de igualdad y la eliminación de la discriminación, además de la erradicación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y de manera especial, en la atención y eliminación de las conductas como acoso y hostigamiento sexual.

En términos generales, es necesario crear una cultura institucional que establezca diversos aspectos trascendentales en las relaciones laborales entre mujeres y hombres, y titulares y personas subordinadas, a través de instaurar la igualdad de oportunidades desde el reclutamiento del personal y acceso a cargos de decisión dentro del organismo, así como la eliminación de la violencia y segregación laboral que vulnere los derechos humanos, o restrinja el ejercicio de las libertades.

Esta cultura institucional debe seguirse desde nueve ejes de acción fundamentales⁹:

1. Política y deberes institucionales.
2. Clima laboral
3. Comunicación incluyente.
4. Selección de personal.
5. Salarios y prestaciones.
6. Promoción vertical y horizontal.
7. Capacitación y Formación Profesional.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral y personal.
9. Hostigamiento y acoso sexual.

1.5. Esquema conceptual de la cultura organizacional (un análisis multifactorial)

Allaire y Firsirotu, propusieron un esquema conceptual compuesto de variables endógenas y factores exógenos, tales como:

1. Un sistema socioestructural compuesto de relaciones entre las estructuras, las estrategias, las políticas y otros procesos formales de gerencia.
2. Un sistema cultural que agrupa los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un

⁸Carmen Castro García, Guía práctica. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*.

⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional*, México 2009.

sistema colectivo de símbolos significativos.

3. Los empleados como individuos, con su talento, sus experiencias y su personalidad, creadores, formadores y unificadores de importancia, que elaboran activamente una realidad organizacional coherente a partir del flujo continuo de los acontecimientos.

Existen avances importantes en la definición de conceptos en los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional, principalmente sobre aquellos que necesitamos para desarrollar una cultura institucional y gestión pública con perspectiva de género, sin embargo, existen otros conceptos que se definen de manera general y no hay consenso respecto a su significado.

Por lo anterior, es necesario definir aquellos que a la fecha, no conocemos en la práctica, pero también, debe señalarse los definidos en los ordenamientos a nivel nacional y particularmente en el Estado de Chihuahua, así como la importancia de la perspectiva de género en la cultura institucional y gestión pública.

1.6. La igualdad entre mujeres y hombres y el principio de no discriminación y sus implicaciones en la cultura institucional.

Los principios de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres son de aplicación universal reconocidos en textos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituyen principios establecidos en los ordenamientos jurídicos de la Federación y del Estado de Chihuahua.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Requiere, por tanto, la eliminación de todas las barreras existentes para mejorar la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones en el ámbito económico, político, social y cultural.

Las políticas de igualdad son, en este sentido, la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, y por tanto, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

Así, intervenir sobre los obstáculos culturales, sociales, económicos y políticos, y poner en marcha las medidas necesarias de carácter corrector o incentivador para que no existan discriminaciones entre mujeres y hombres en las prácticas sociales y para que la igualdad sea efectiva.

La igualdad efectiva se logrará con la integración del principio de igualdad en el funcionamiento de las estructuras sociales y económicas. Para ello, resulta necesario que todos los agentes sociales (administración pública, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, etc.) sean corresponsables y asuman y desarrollen el principio de igualdad entre mujeres y hombres.



La escasa o nula presencia que las mujeres han tenido a lo largo de la historia en algunos de estos espacios, ha limitado un desarrollo social y económico pleno en igualdad de condiciones y de oportunidades y ha afectado al progreso de la sociedad. Actualmente se está produciendo un importante cambio en la sociedad coahuilense, con la incorporación de las mujeres a las distintas esferas de la vida (económica, social, política, cultural, etc.). Sin embargo, existen dificultades y obstáculos que impiden lograr un equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en dichos ámbitos, y por tanto, alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

Ámbito laboral.

A pesar de la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, éstas participan menos que los hombres y además, en condiciones mas desfavorables pues representan inferiores tasas de actividad y mayores tasas de desempleo, tienen más inestabilidad y temporalidad en el empleo y siguen recibiendo menor salario por hora trabajada.

El mercado laboral está segregado desde un enfoque de género: las mujeres y los hombres se concentran en diferentes sectores, áreas y profesiones (feminizadas y masculinizadas), dando lugar a una segregación horizontal. Además, se distribuyen de forma desigual en los niveles jerárquicos de las organizaciones, produciéndose una escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad - donde se toman las decisiones-, dando lugar a una segregación vertical.

El sistema económico está perdiendo parte de los recursos humanos con potencial para trabajar, desaprovechando la formación, las capacidades y las habilidades de todas las personas que se encuentran en disposición de aportar riqueza.

Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres supone cambios importantes en las tasas de actividad mejorando, no sólo el derecho fundamental al empleo de las mujeres, sino el funcionamiento del mercado laboral y del sistema productivo. Con el acceso de las mujeres y de los hombres a todos los sectores de actividad se incrementan las posibilidades de elección de carrera profesional, reduciéndose, de este modo, la segregación ocupacional y mejorándose las posibilidades competitivas del mercado laboral.

En el ámbito laboral, la igualdad entre mujeres y hombres hace que se incremente el personal disponible, que mejoren las condiciones de desarrollo, tanto para las mujeres como para los hombres y que se refuerce un empleo de calidad. Estos beneficios se traducen en un impacto positivo en la productividad de las instituciones y en los indicadores económicos de un país.

Ámbito social y político.

En el ámbito social y político también existen desequilibrios en la participación de las mujeres y los hombres, encontrándose una menor presencia de mujeres en puestos de decisión en las distintas esferas públicas: política, sindical, cultural, artística, deportiva etc. Esta situación afecta al crecimiento del sistema democrático y al progreso de la sociedad en su conjunto.

Incorporar la igualdad de oportunidades en todas las esferas de este ámbito amplía las posibilidades de una participación activa de las mujeres y de los hombres desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, repercutiendo de manera directa en el nivel de desarrollo y riqueza de la sociedad.

Ámbito familiar.

En el ámbito familiar no está consolidado un equilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y los hombres: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha llevado asociada una asunción de estas obligaciones por parte de los hombres.

Este desequilibrio afecta a la calidad de vida de las personas, en especial de las mujeres, al pleno disfrute por parte de los hombres de su vida familiar, al desarrollo de las potencialidades de las mujeres en otras facetas de la vida, y por tanto, impide la construcción de una sociedad más satisfactoria para toda la población.

Incorporar la igualdad de oportunidades en este ámbito supone que, tanto las mujeres como los hombres, puedan hacer una elección libre de su proyecto de vida sin la influencia de creencias y/o valoraciones asignadas a su sexo y por tanto, desarrollar el ejercicio de los derechos individuales

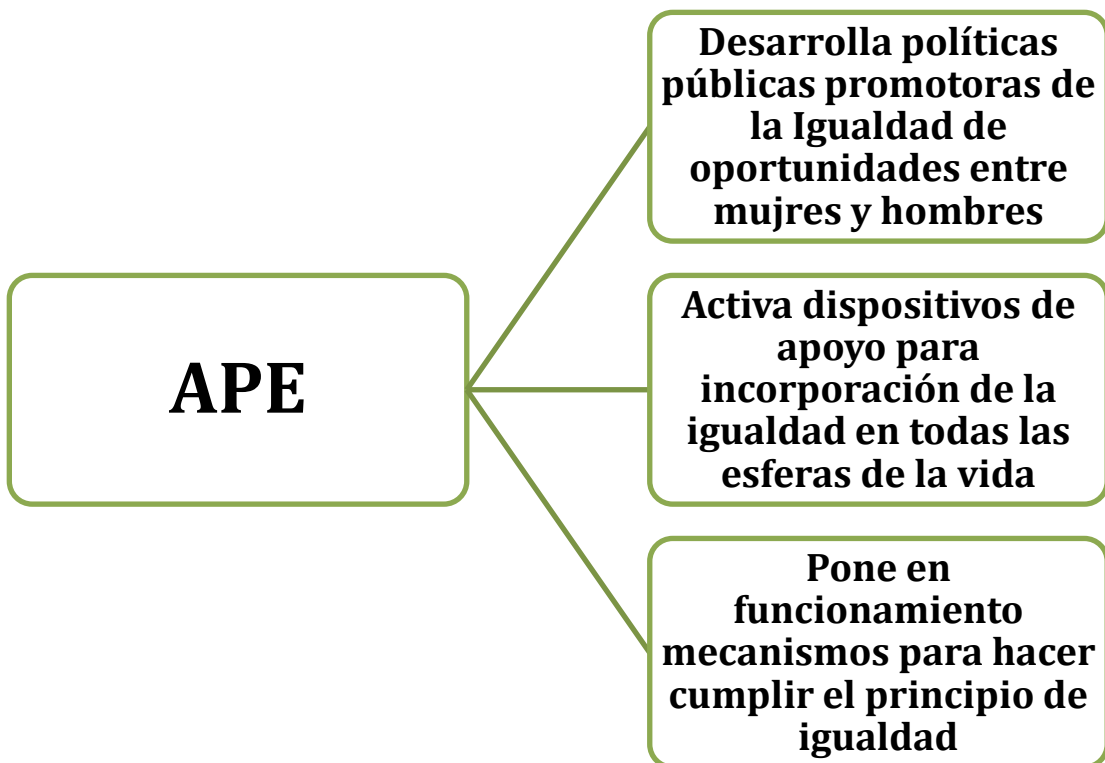
enriqueciendo al conjunto de la sociedad.

La construcción de una sociedad que incorpore entre sus necesidades y valores la igualdad efectiva de mujeres y hombres requiere de un compromiso decidido por parte de los diferentes agentes que la componen. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un valor central que impregne los comportamientos, creencias y actuaciones es una tarea que implica a todos los agentes sociales y económicos, así como al conjunto de la ciudadanía.

Sólo desde una corresponsabilidad social en la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres se puede mejorar el sistema social y económico y responder a las exigencias de la sociedad actual.

Los agentes sociales.

- a) La Administración Pública tiene una importante responsabilidad en la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres ya que su función última es estar al servicio de la ciudadanía y mejorar las condiciones de vida de las personas que forman parte de ella



- b) Las instituciones tienen cada día un papel más destacado en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ha sido impulsado, en buena medida, por la normativa en materia de igualdad. Su responsabilidad se hace visible a través de diferentes medidas.

Instituciones

- Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como uno de sus valores

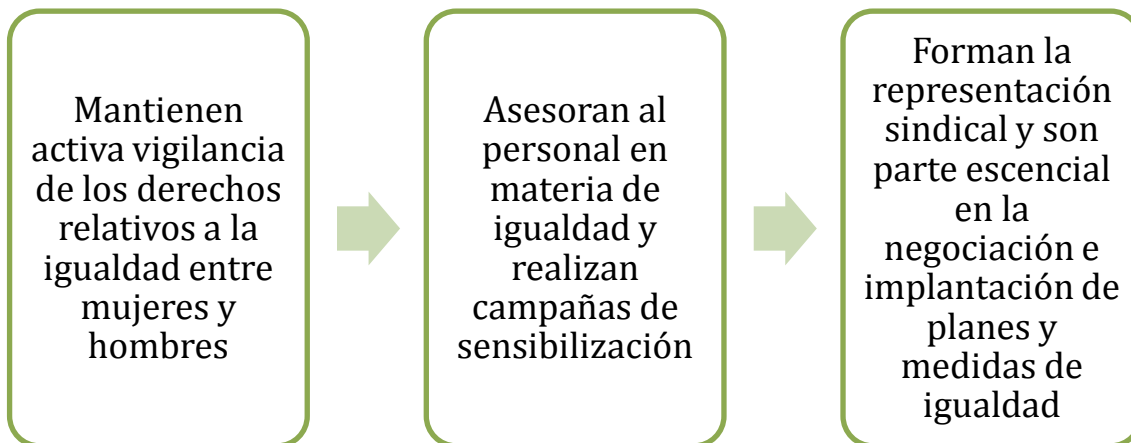
Instituciones

- Desarrollan un plan de igualdad entre mujeres y hombres

Instituciones

- Divulgan el compromiso contraído con la igualdad interna y externamente

c) Los sindicatos se sitúan en una posición estratégica en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Como organismos independientes que velan por el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral constituye una de sus prioridades.



d) Las organizaciones sociales tienen la labor de conocer, informar y mejorar el entorno en el que viven, siendo la igualdad entre mujeres y hombres un mecanismo fundamental de mejora y cambio de la sociedad de la que forman parte.



1.7. Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear un cambio en la cultura institucional con perspectiva de género.

Para el diseño de las acciones del presente programa, se tomaron en consideración los siguientes elementos.

En la Producción de información	
Desagregación por sexo	Formularios, registros, estadísticas, encuestas y cualquier otro instrumento y operación de recogida de información sobre los recursos humanos de la Administración Pública.
Indicadores de género	Sistema de indicadores específicos que permitan: <ul style="list-style-type: none"> • Describir la situación y posición relativa de las empleadas públicas con relación a los hombres. • Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas. • Indicar los cambios/tendencias de evolución.
Estadísticas de género	Revisar definiciones, variables, indicadores, operaciones, explotaciones e instrumentos estadísticos utilizados en la

	gestión de los recursos humanos de la Administración Pública.
Estudios específicos	Profundizar en las causas de las desigualdades que se observan entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción profesional, las condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral de la Administración Pública.

En el análisis de la información disponible

Aplicar la perspectiva de género	<p>1. Conocer el punto de partida (presencia y posición) desigual de hombres y mujeres, en el ámbito de empleo: información desagregada por sexo e Indicadores de género relevantes desde la perspectiva de género, cruzándolos con varias variables.</p> <p>2. Tener siempre presente las necesidades, actitudes y motivaciones diferenciales de hombres y mujeres por separado, como consecuencia del rol y los estereotipos de género, y de esta forma poder aproximarnos a los factores explicativos de dichas discriminaciones en el ámbito laboral.</p> <p>3. Recordar que como consecuencia de las relaciones de género, se producen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un reparto desigual de poder (económico, político y social) que perjudica en mayor medida a las mujeres. • Una “masculinización” de los puestos de poder y de determinados sectores productivos, puestos y funciones, los cuales son más valorados social y económicamente como consecuencia del androcentrismo y la división sexual del trabajo. • Un menor acceso de las mujeres a los recursos. • “Mecanismos de culpabilización” y normas sociales que condicionan las decisiones y actitudes de hombres y mujeres en todos los ámbitos. • Barreras culturales y estereotipos de género que frenan el igual acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres.
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CAPITULO II:

LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Programa Estatal de Cultura Institucional considerará tomar los 9 ejes del Programa de Cultura Institucional del Gobierno Federal con las adecuaciones pertinentes de acuerdo a su legislación.

1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la realidad ha mostrado que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad no ha sido suficiente para acabar con las desigualdades y discriminaciones, ya que las desigualdades se asientan sobre raíces profundas que acaban convirtiéndose en barreras estructurales no siempre visibles. Ello hace que sea necesaria una intencionalidad expresa en la articulación de la normativa, que supere la concepción formal para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

La igualdad real se basa en una concepción que tiene en cuenta la realidad en la que se aplican las normas y, en ese sentido, ha de adoptar fórmulas para dar respuestas concretas a esa realidad (la ley singular- la igualdad de oportunidades) y, en consecuencia, la ley ya no puede ser exclusivamente general, ha de adaptarse a las particularidades. y esto es a lo que nos referimos cuando se dice que no se puede tratar igual a los desiguales sin que se perpetúe o incremente la desigualdad. Es necesario proporcionar un trato “*distinto*” a los “*desiguales*”. Este fenómeno, denominado en derecho “*la corrección sustantiva*” o “*material de la igualdad*”.

Intervenir desde una óptica que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades no significa ofrecer condiciones iguales, sino identificar previamente las desigualdades existentes y establecer las medidas que permitan compensarlas. Esto es, articular acciones positivas que permitan corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. La igualdad real implica garantizar iguales resultados e impactos para cada sexo en cualquier actuación o política que se gestione.

Las políticas de igualdad vienen a facilitar el tránsito desde la igualdad formal a la igualdad real, constituyen la instrumentalización del Principio de Igualdad y de Igualdad de Oportunidades y permiten contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización y la discriminación por razón de sexo.

Las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, como cualquier otra política, se estructuran y articulan en ámbitos internacionales, nacionales, estatales y locales: a nivel internacional a través de las Conferencias Mundiales; a nivel estatal con las recientes Leyes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y los Planes Estatales para la Igualdad entre Mujeres y hombres, descendiendo a los mismos niveles en lo autónomo y soberano de las entidades federativas.

En este marco, el *Mainstreaming* o Transversalidad de Género se convierte en una de las estrategias prioritarias en la intervención pública a favor de la consecución de ésta igualdad real,

respaldada en numerosas ocasiones por la agenda política.

Como decíamos, el momento actual exige a las Administraciones Públicas dar un paso más, desarrollando políticas de igualdad de una forma más institucionalizada, coordinada y buscando un abordaje integral, producto de la implicación y coordinación de los diferentes agentes claves dentro de las mismas.

Como decíamos, el momento actual exige a las Administraciones públicas dar un paso más, desarrollando políticas de igualdad de una forma más institucionalizada, coordinada y buscando un abordaje integral, producto de la implicación y coordinación de los diferentes agentes claves dentro de las mismas.

2. Clima Laboral.

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

3. Comunicación Inclusiva.

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género. Es decir se busca promover la difusión y conocimiento de los valores y principios constitucionales. Entre los cuales se contempla de manera específica el principio de igualdad entre los sexos.

Informar a la ciudadanía de sus derechos y obligaciones legales, de aspectos relevantes del funcionamiento de las instituciones públicas y de las condiciones de acceso y uso de los espacios y servicios públicos, contemplando también la información sobre procesos electorales y consultas populares. A este respecto habrá que tener en cuenta la distinta accesibilidad que presentan las mujeres y los hombres consecuencia de la diferente socialización que reciben unas y otros y que condiciona el uso que, en cada caso, hacen de espacios y tiempos, revelando posibles necesidades específicas de unas y otros.

4. Selección de Personal.

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.

5. Salarios y Prestaciones.

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, etc.).

6. Promoción vertical y horizontal.

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

7. Capacitación y formación profesional.

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

8 Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal). La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

¿Y la corresponsabilidad? ¿es lo mismo? cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre cada miembro del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares.... Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación.

Existen diferentes estudios que evidencian que el tiempo que dedican los hombres a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de hijas e hijos y mayores es mucho menor que el de las mujeres. En estos trabajos se pone de manifiesto que las mujeres dedican casi 5 veces más tiempo que los hombres a las labores domésticas y al cuidado de la descendencia, lo que las obliga en la mayoría de los casos a tener una doble jornada o doble presencia: la jornada laboral y la doméstica y familiar, lo que hace muy complicado su acceso, permanencia y desarrollo profesional, entre otros asuntos. De ahí la necesidad de lograr un equilibrio, una distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.

En la vida de las personas existen diferentes facetas: laboral, familiar y personal.

- *Laboral*: Actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Por ello, recibe el nombre de trabajo productivo y se relaciona con el espacio público. Es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.
- *Familiar*: Actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio doméstico. Se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres, y se ha considerado erróneamente como algo “*natural*” de ellas.
- *Personal*: Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Por tanto, se relaciona con el espacio privado aquel en el que tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades...

En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico.

Las mujeres se han incorporado al mercado laboral, es decir, tienen un trabajo remunerado, además del trabajo doméstico y familiar, es lo que se llama la doble jornada o doble presencia de la mujer. Por otra parte, los hombres no se han introducido del mismo modo en el espacio doméstico, no lo han hecho en la misma medida. Por eso, la necesidad de repartir estas tareas con los hombres, para que ellos accedan al espacio doméstico y exista así un equilibrio, una incorporación paralela de hombres y mujeres en los espacios que tradicionalmente ha ocupado el otro sexo. Es decir que las mujeres tengan un empleo y a la vez los hombres participen en las labores domésticas.

Conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Del mismo modo, la *Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza*, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres coahuilenses al empleo, y contiene un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

9. Hostigamiento y acoso sexuales.

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexuales dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.

CAPITULO III:

RESULTADOS GLOBALES DEL DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA

En total fueron 729 personas quienes participaron en dar respuesta al Cuestionario, las cuales se desagregan por sexo y órganos de la siguiente forma:

¿En qué dependencia trabaja usted?			TOTAL
Dependencia	Mujeres	Hombres	
Secretaría General de Gobierno	35	20	55
Secretaría de Desarrollo Rural	27	18	45
Secretaría de Hacienda	33	17	50
Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas	23	23	46
Secretaría de Economía	28	23	51
Secretaría de la Contraloría	23	23	46
Secretaría de Salud	34	22	56
Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología	24	20	44
Secretaría de Fomento Social	39	9	48
Secretaría de Educación, Cultura y Deporte	36	13	49
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	32	21	53
Coordinación de Comunicación Social	18	11	29
Consejería Jurídica	0	0	0
Fiscalía General del Estado	33	23	56
Instituto Chihuahuense de la Mujer	36	12	48
DIF	29	24	53
TOTAL	450	279	729

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 729 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la APE, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*.

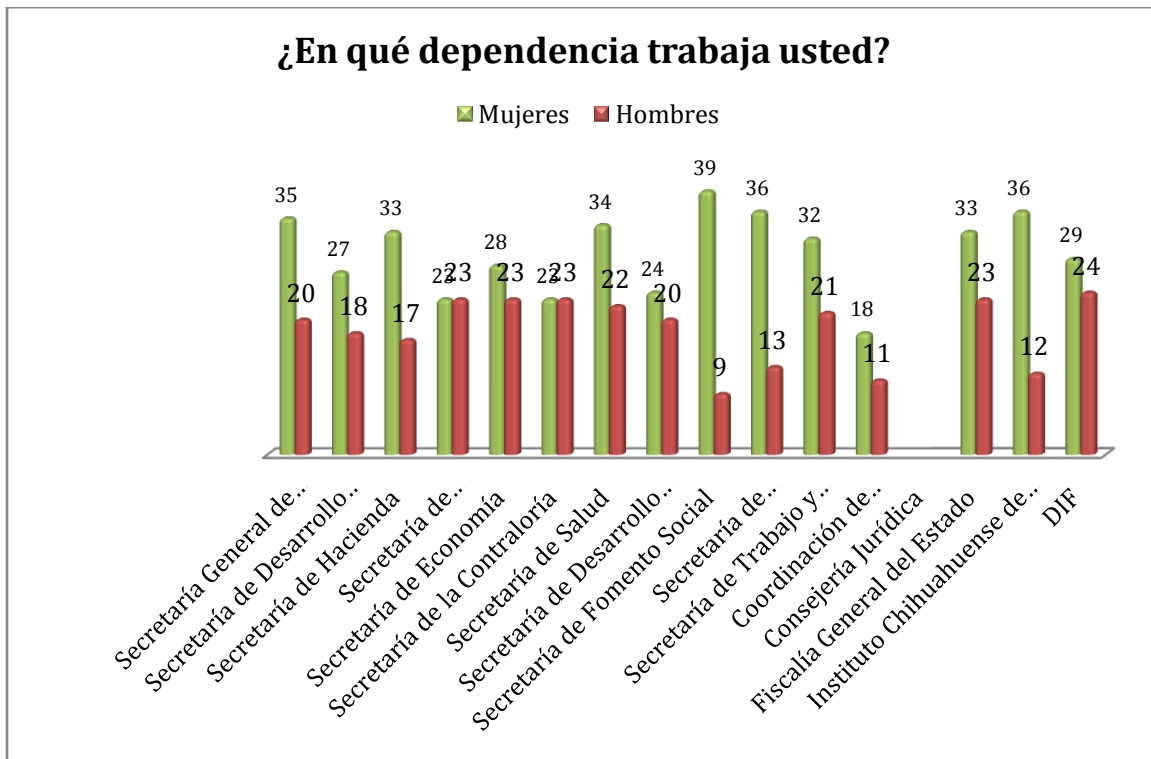
Del total de la muestra (**729** personas) de la participación por órganos y áreas administrativas se obtuvieron los siguientes resultados, en numeros redondos, el personal con mayor participación fue la siguiente:

- Secretaría General de Gobierno 8%
- Secretaría de Desarrollo Rural 6%
- Secretaría de Hacienda 7%
- Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas 6%
- Secretaría de Economía 7%
- Secretaría de la Contraloría 6%
- Secretaría de Salud 8%
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología 6%
- Secretaría de Fomento Social 7%
- Secretaría de Educación, Cultura y Deporte 7%
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social 7%
- Coordinación de Comunicación Social 4%
- Consejería Jurídica 0%
- Fiscalía General del Estado 8%
- Instituto Chihuahuense de la Mujer 7%
- DIF 7%

La participación fue igualitaria en todas las dependencias participantes Véase gráfica.

Dependencia	%Personal	%Mujeres	% Hombres
Secretaría General de Gobierno	7.54	63.64	36.36
Secretaría de Desarrollo Rural	6.17	60.00	40.00
Secretaría de Hacienda	6.86	66.00	34.00
Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas	6.31	50.00	50.00
Secretaría de Economía	7.00	54.90	45.10
Secretaría de la Contraloría	6.31	50.00	50.00
Secretaría de Salud	7.68	60.71	39.29
Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología	6.04	54.55	45.45
Secretaría de Fomento Social	6.58	81.25	18.75

Secretaría de Educación, Cultura y Deporte	6.72	73.47	26.53
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	7.27	60.38	39.62
Coordinación de Comunicación Social	3.98	62.07	37.93
Consejería Jurídica			
Fiscalía General del Estado	7.68	58.93	41.07
Instituto Chihuahuense de la Mujer	6.58	75.00	25.00
DIF	7.27	54.72	45.28

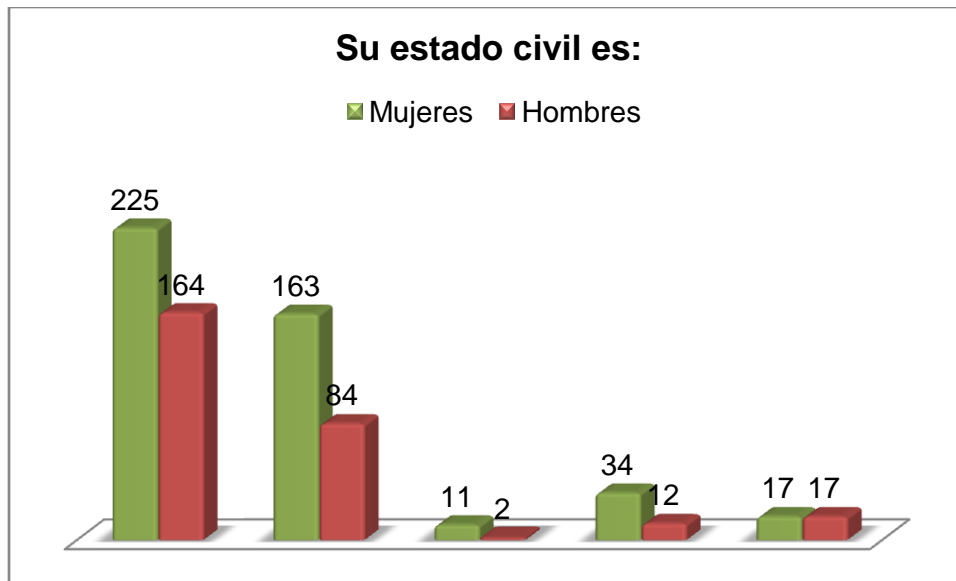


De las personas participantes, el **62%** (450) fueron mujeres mientras que el **38%** (279) fueron hombres. Véase gráfica.



El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **34%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 66% son mujeres y el 34% son hombres. Las personas casadas representan un **53%**, el 58% son mujeres y el 42% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **5%**, las mujeres con el 50% y los hombres con el 50%. Las personas viudas representan un **2%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **6%**, las mujeres representan un 74% y los hombres un 26% del total de la muestra. Véase gráfica.

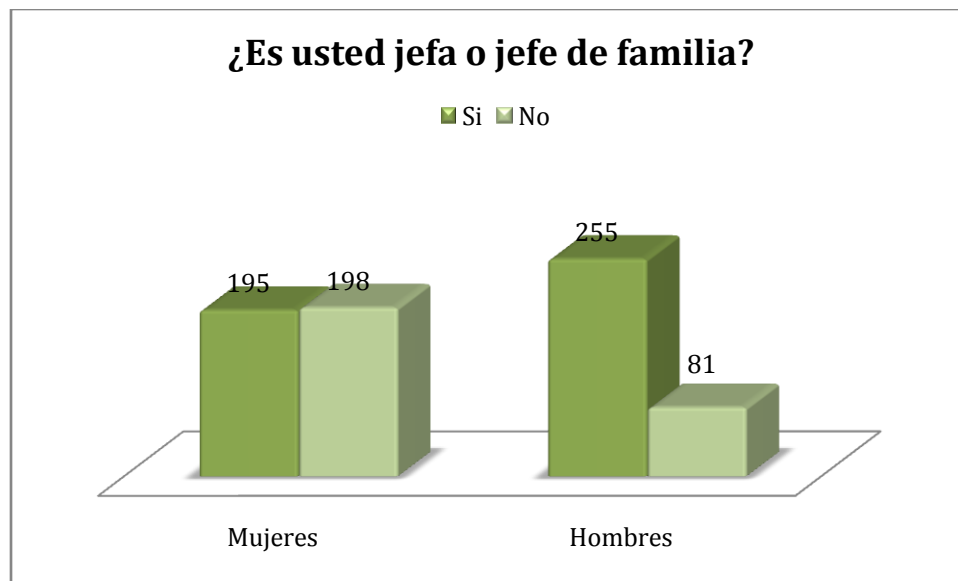
ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	53.36	57.84	42.16
Soltera/Soltero	33.88	65.99	34.01
Viuda/Viudo	1.78	84.62	15.38
Separada/Separado	6.31	73.91	26.09
Unión Libre	4.66	50.00	50.00



Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **33%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 61% son mujeres y el 39% son hombres. El **47%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 62% y los hombres con un 38%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 60% y los hombres un 40%, siendo un total de **18%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **1%** aproximadamente. Véase gráfica.

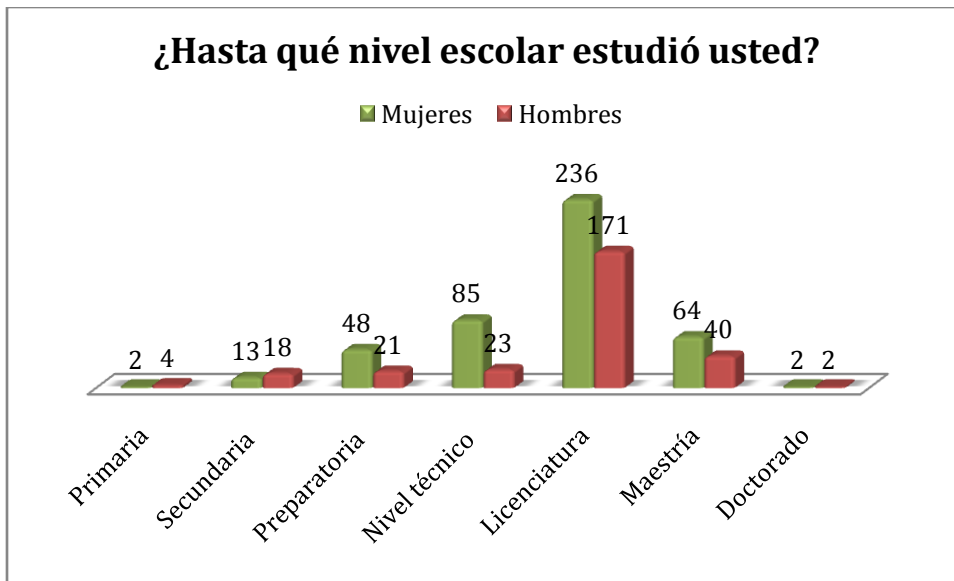
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **62%** manifestó que sí, de cual 57% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 43%. El **38%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	61.73	43.33	56.67
No	38.27	70.97	29.03



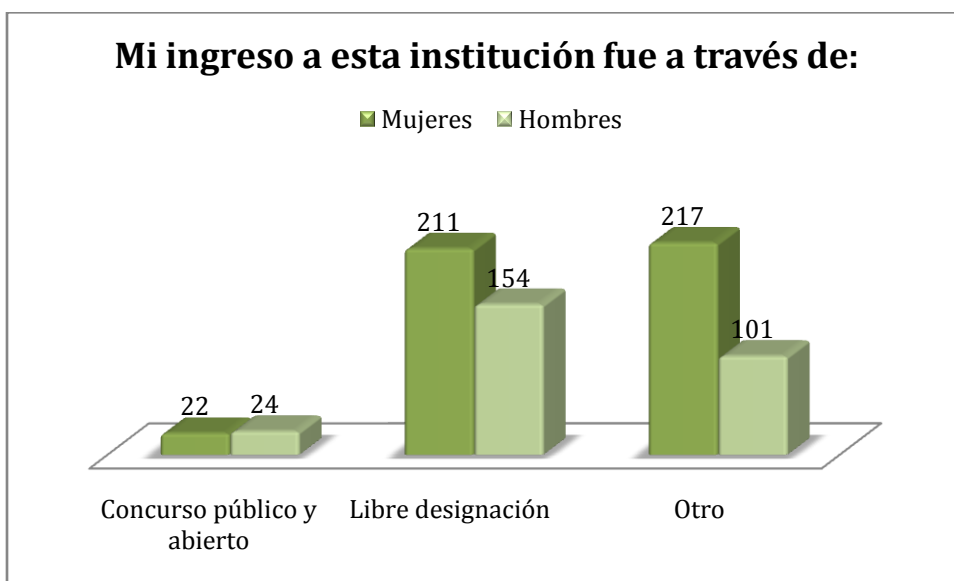
En cuanto al nivel escolar del personal, el **56%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 58% y los hombres con un 42%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **15%**, representó el 79% de mujeres y el 21% por hombres; del nivel de maestría es el **14%**, del cual las mujeres representan el 62% y los hombres un 38%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **9%**, las mujeres con un 70% y los hombres con un 30%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **4%**, primaria y doctorado con representan menos del 1 %. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0.82	33.33	66.67
Secundaria	4.25	41.94	58.06
Preparatoria	9.47	69.57	30.43
Nivel técnico	14.81	78.70	21.30
Licenciatura	55.83	57.99	42.01
Maestría	14.27	61.54	38.46
Doctorado	0.55	50.00	50.00



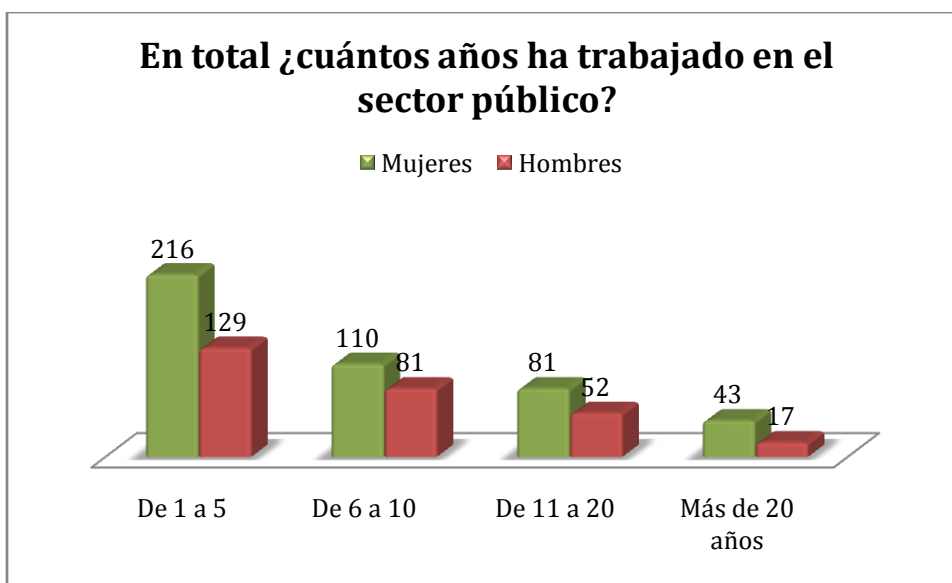
El **6%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **50%**, las mujeres representan un 58% y los hombres un 42%, el resto, un **44%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	6.31	47.83	52.17
Libre designación	50.07	57.81	42.19
Otro	43.62	68.24	31.76



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **18%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 61% por mujeres y un 39% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **8%**, representado por un 72% por las mujeres y un 28% por los hombres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **26%**. El resto un **47%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 63% son mujeres y el 37% de hombres.

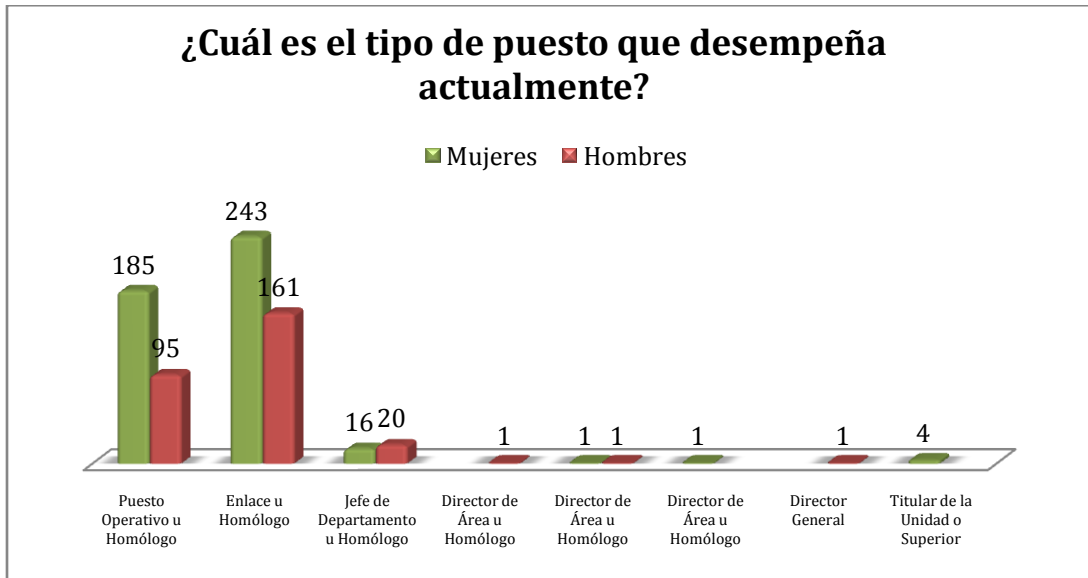
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	47.33	62.61	37.39
De 6 a 10	26.20	57.59	42.41
De 11 a 20	18.24	60.90	39.10
Más de 20 años	8.23	71.67	28.33



De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **39%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 66% las mujeres y 34% los hombres, el **55%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 60% eran mujeres y 40% hombres; en porcentajes menores participaron quienes ocupan nivel de jefatura de departamento, dirección de área, dirección general, titulares de unidad.

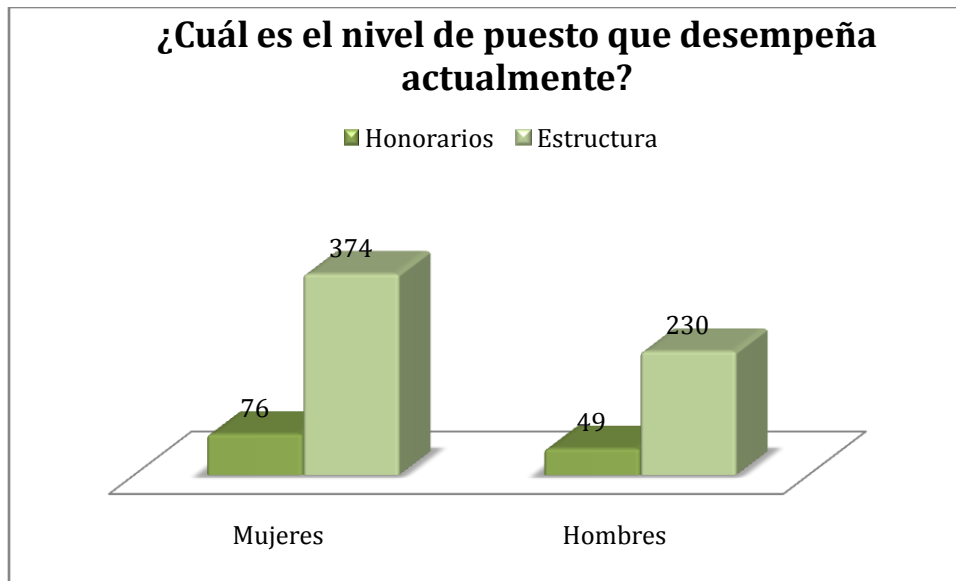
¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	38.41	66.07	33.93

Enlace u Homólogo	55.42	60.15	39.85
Jefe de Departamento u Homólogo	4.94	44.44	55.56
Director de Área u Homólogo	0.14	0.00	100.00
Director de Área u Homólogo	0.27	50.00	50.00
Director de Área u Homólogo	0.14	100.00	0.00
Director General	0.14	0.00	100.00
Titular de la Unidad o Superior	0.55	100.00	



De acuerdo al tipo de contratación del personal el 83% está contratado por estructura, del cual 62% son mujeres y 38% hombres; esto es que en su mayoría el personal cuenta con prestaciones y seguridad social.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	17.15	60.80	39.20
Estructura	82.85	61.92	38.08

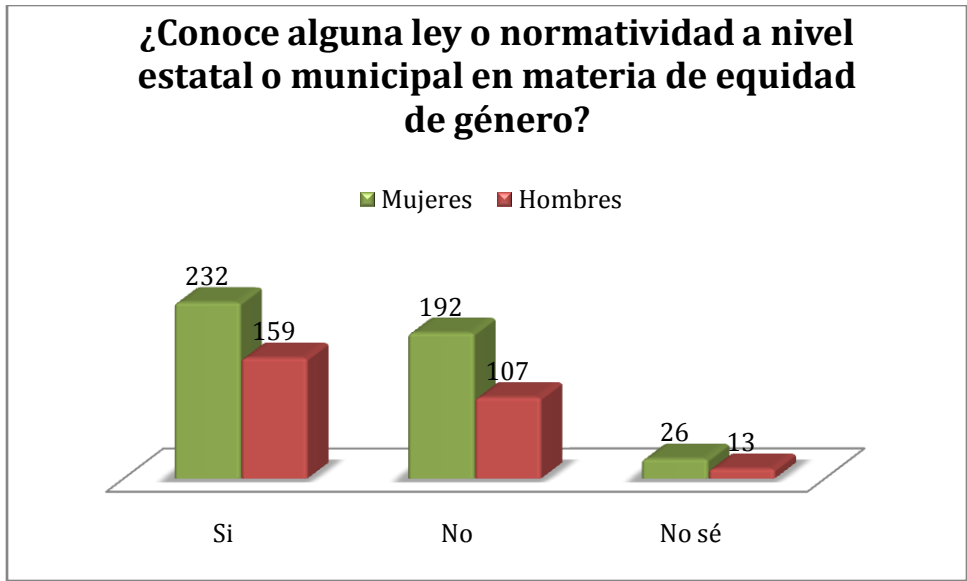


En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **54%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 60% de las mujeres y 40% de los hombres, en contraposición con el **41%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **5%** respondió que no sabe. Véase gráfica

Política Estatal y Deberes Institucionales

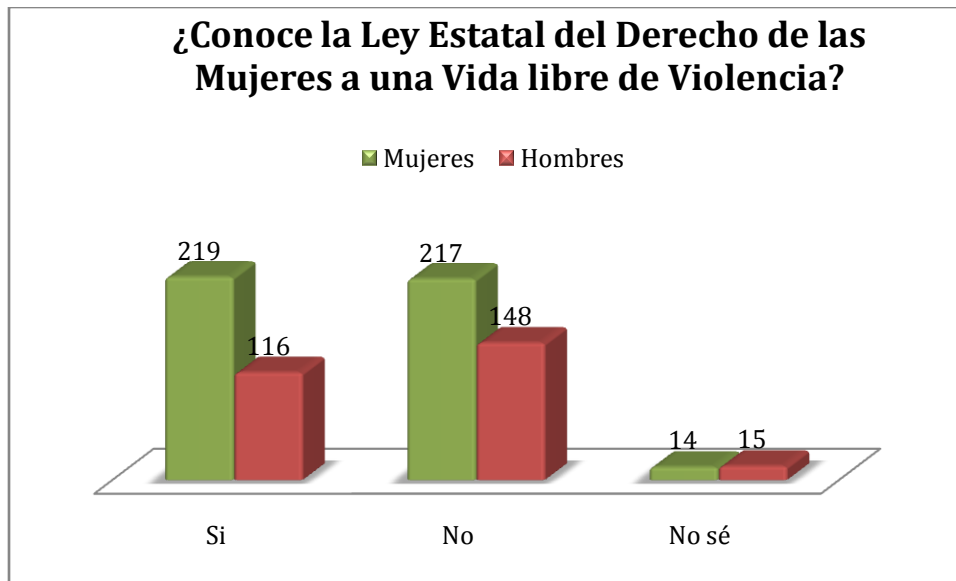
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **54%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 60% de las mujeres y 40% de los hombres, en contraposición con el **41%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **5%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53.64	59.34	40.66
No	41.02	64.21	35.79
No sé	5.35	66.67	33.33



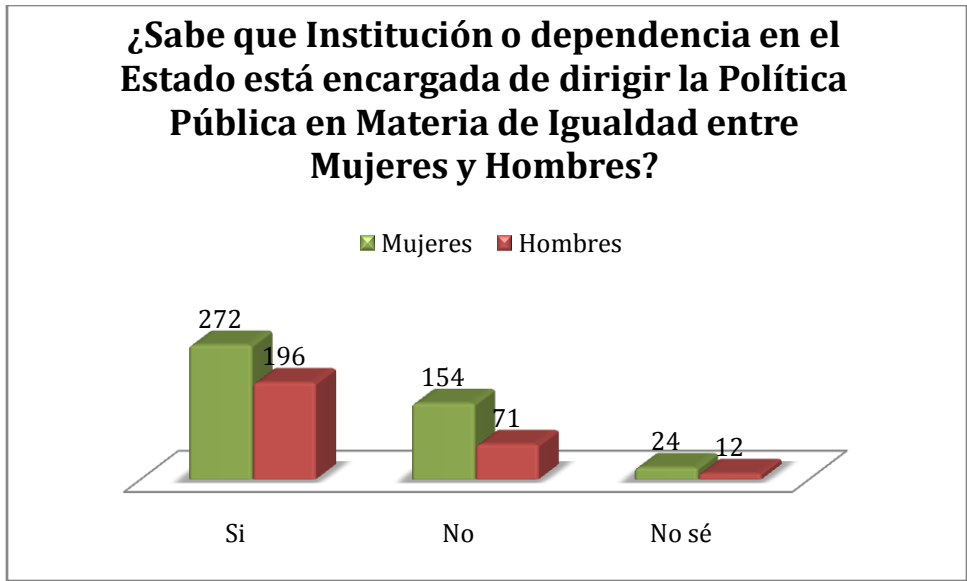
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 65% de las mujeres y el 35% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **46%** de las personas encuestadas; al contrario, el **50%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45.95	65.37	34.63
No	50.07	59.45	40.55
No sé	3.98	48.28	51.72



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **64%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 58% y un 42% de los hombres, en tanto el **31%** manifestó no conocerla y el **5%** respondió no sé. Véase gráfica.

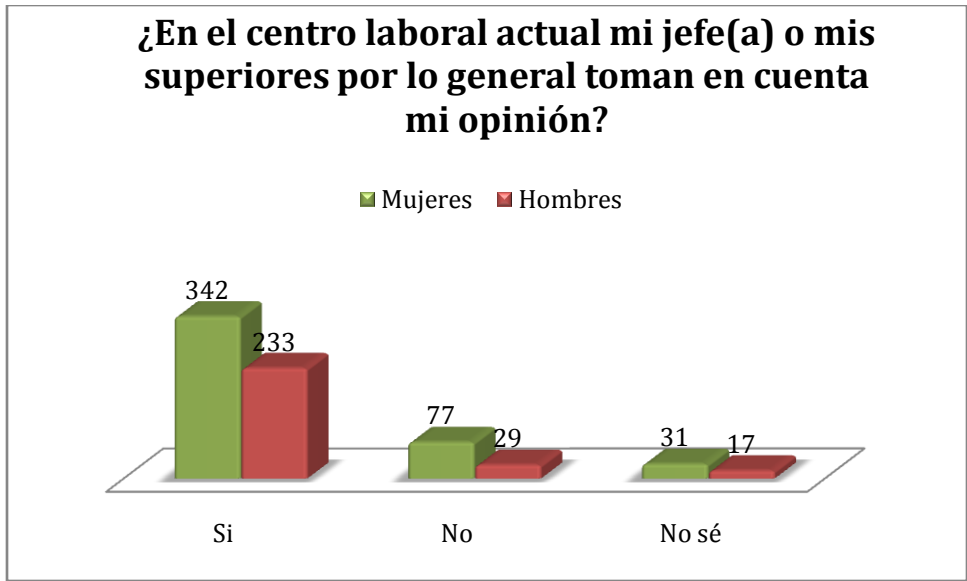
¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.20	58.12	41.88
No	30.86	68.44	31.56
No sé	4.94	66.67	33.33



Clima Laboral

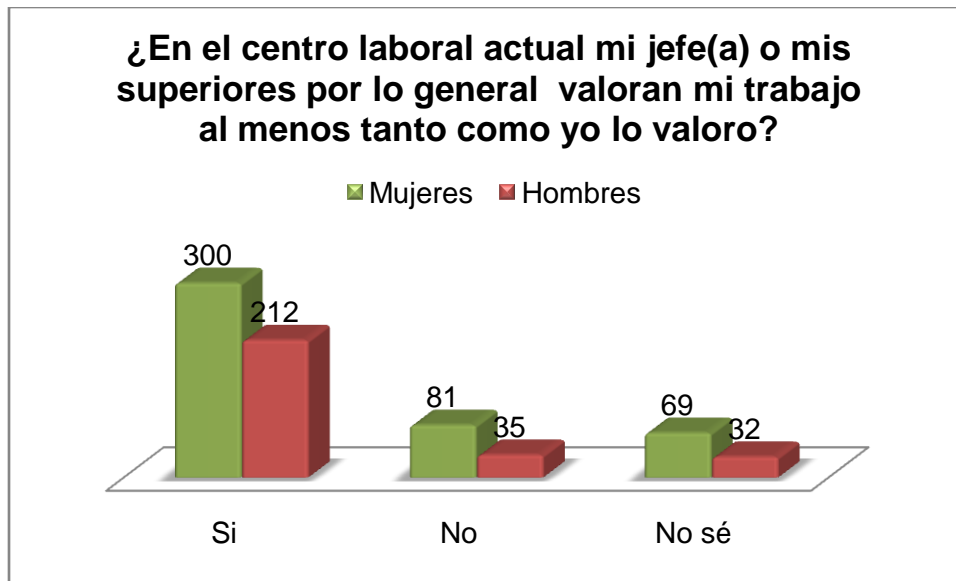
De los datos obtenidos se observa que el 60% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 40% de los hombres, es decir, el **79%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **15%** que argumentaron lo contrario y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78.88	59.48	40.52
No	14.54	72.64	27.36
No sé	6.58	64.58	35.42



Aunado a lo anterior, el **70%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 59% de las mujeres y el 41% de los hombres; mientras que el **16%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **14%** no lo sabe.

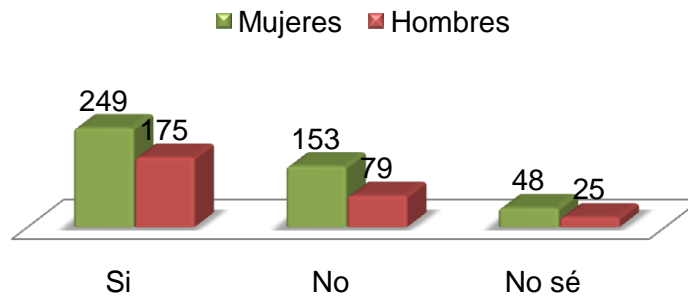
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70.23	58.59	41.41
No	15.91	69.83	30.17
No sé	13.85	68.32	31.68



Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 59% de las mujeres y el 41% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **58%** de las personas encuestadas. El **32%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **10%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58.16	58.73	41.27
No	31.82	65.95	34.05
No sé	10.01	65.75	34.25

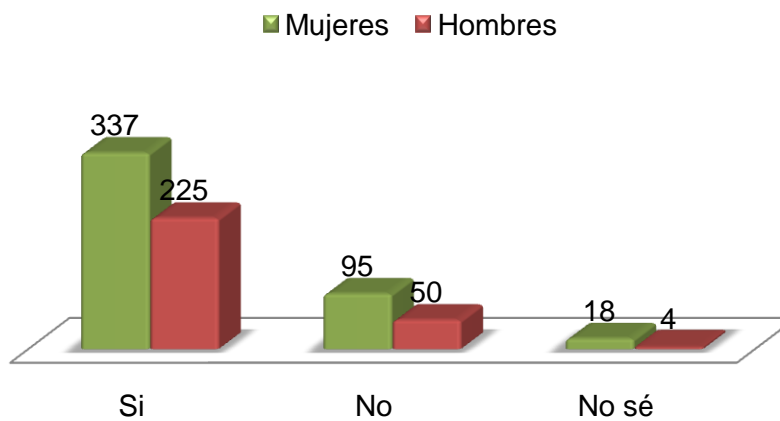
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



Además, el **77%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 60% de las mujeres y el 40% de los hombres, mientras que el **20%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **3%** no lo sabe. Véase gráfica.

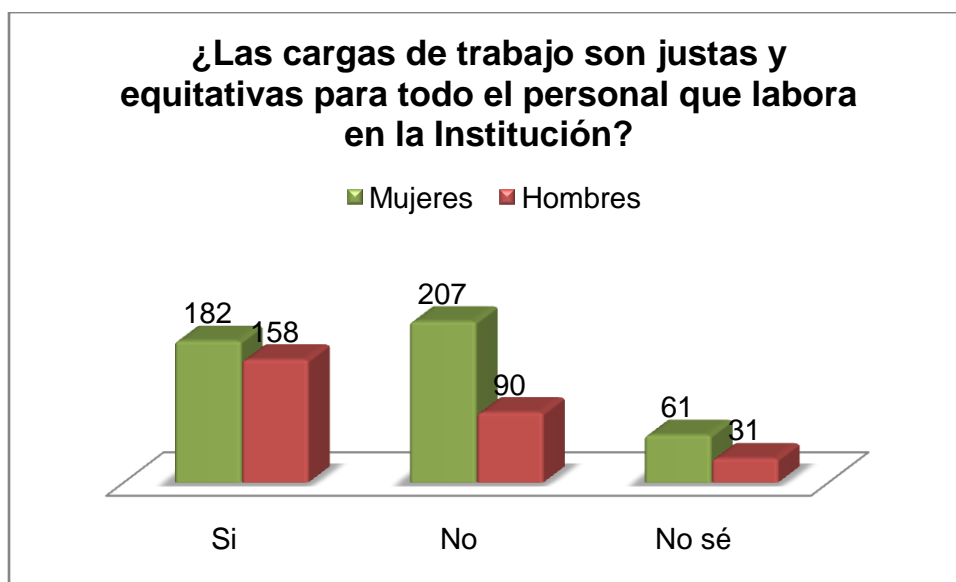
¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77.09	59.96	40.04
No	19.89	65.52	34.48
No sé	3.02	81.82	18.18

¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?



Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 54% de las mujeres y el 46% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **47%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **40%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

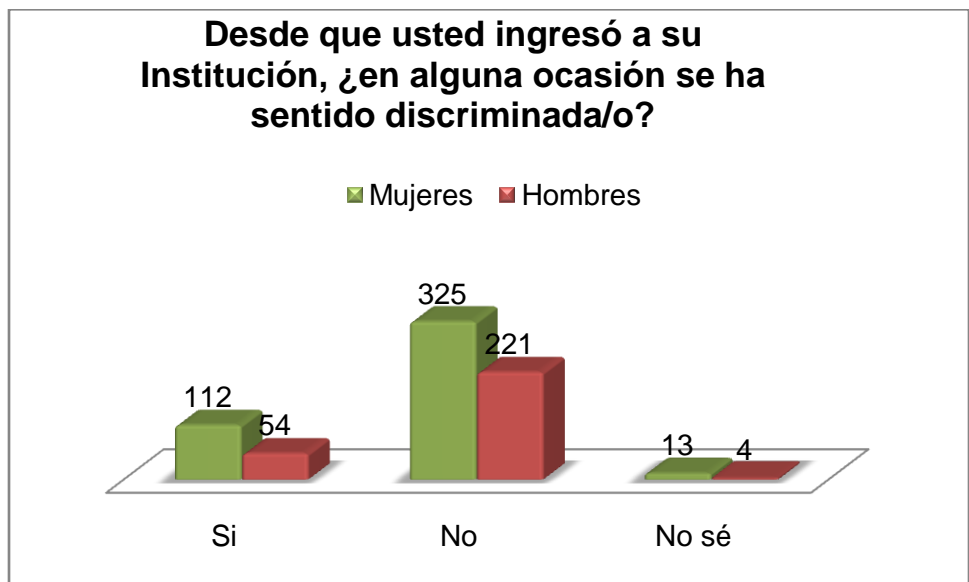
¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46.64	53.53	46.47
No	40.74	69.70	30.30
No sé	12.62	66.30	33.70



Por último, el **23%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 67% de las mujeres y el 33% de los hombres, por ende, el **75%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

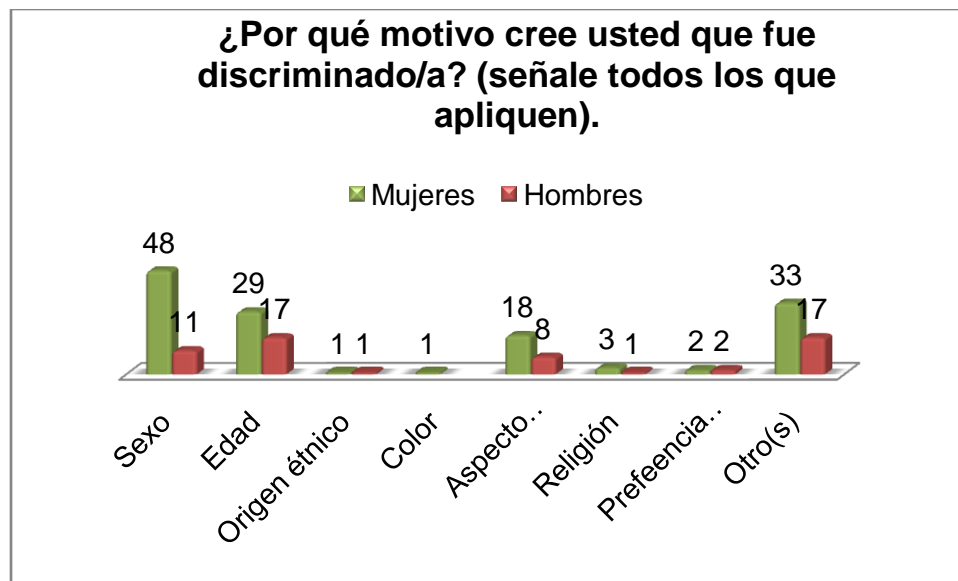
DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22.77	67.47	32.53
No	74.90	59.52	40.48

No sé	2.33	76.47	23.53
-------	------	-------	-------



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **8%** de la muestra, por otra parte, el **6%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el 4%. Por origen étnico, por color, por su religión, por su preferencia sexual menos del 1%.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	8.09	81.36	18.64
Edad	6.31	63.04	36.96
Origen étnico	0.27	50.00	50.00
Color	0.14	100.00	0.00
Aspecto Físico	3.57	69.23	30.77
Religión	0.55	75.00	25.00
Preferencia sexual	0.55	50.00	50.00
Otro(s)	6.86	66.00	34.00

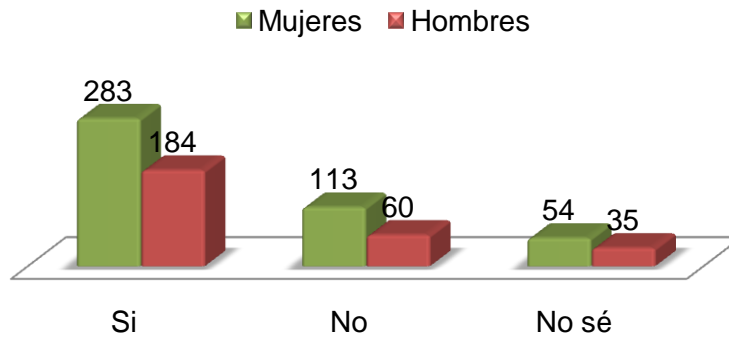


Comunicación Incluyente

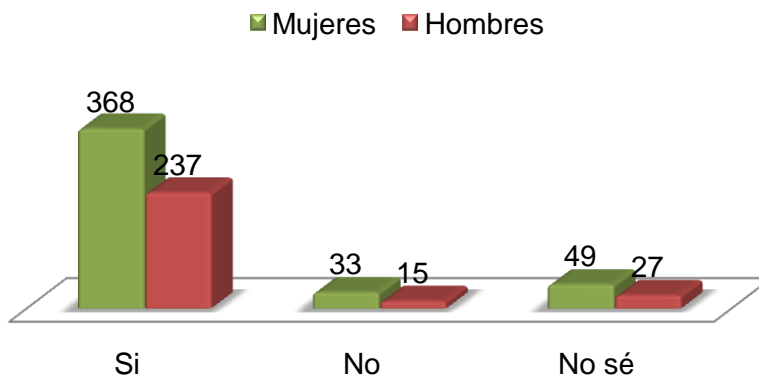
El análisis estadístico refleja que 60% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 40% de los hombres, es decir, el **64%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **23%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **12%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.06	60.60	39.40
No	23.73	65.32	34.68
No sé	12.21	60.67	39.33

En los documentos oficiales de la Institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna (oficios, boletines, trípticos, etc.)

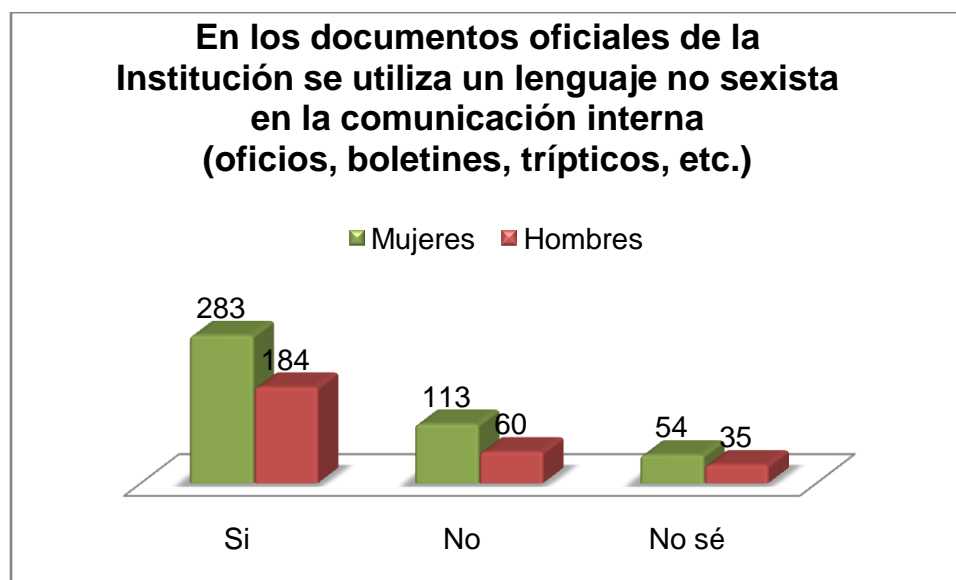


En la Institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres.



El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 39% de los hombres y el 62% de las mujeres, resultando el **64%** del personal entrevistado, en contraste, el **24%** mencionaron lo contrario y el **12%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

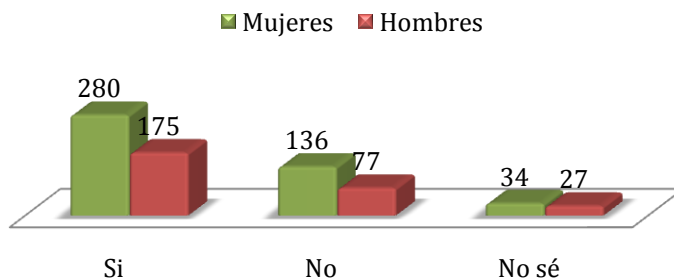
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.06	60.60	39.40
No	23.73	65.32	34.68
No sé	12.21	60.67	39.33



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 39% de los hombres con relación al 60% de las mujeres, siendo agrupado en el **64%** del personal entrevistado, el **24%** argumentó en sentido negativo y otro **12%** no lo sabe

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.06	60.60	39.40
No	23.73	65.32	34.68
No sé	12.21	60.67	39.33

La Institución promueve un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, evitando la utilización del lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

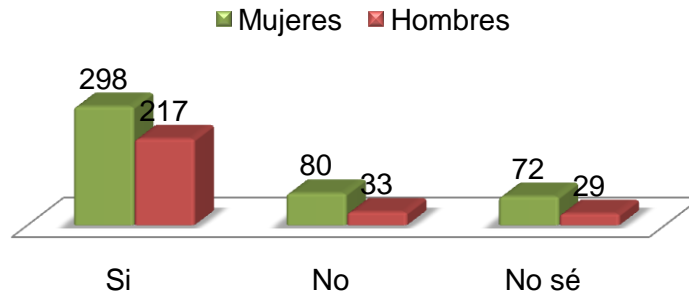


Selección de Personal

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 42% de los hombres y el 58% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de 71%, el restante 15% refuta este criterio asertivo y el otro 14% no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70.64	57.86	42.14
No	15.50	70.80	29.20
No sé	13.85	71.29	28.71

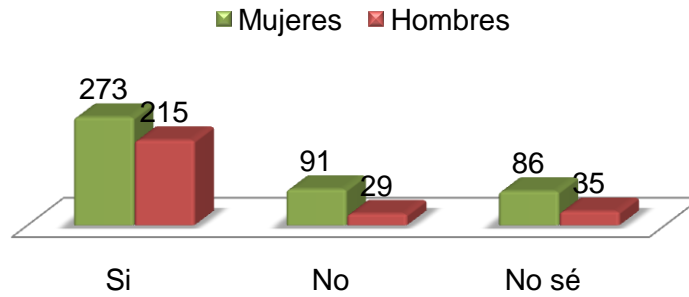
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer



En este sentido, el **67%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 56% de las mujeres y el 44% de los hombres, mientras que el **16%** de las personas opinaron lo contrario y el **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

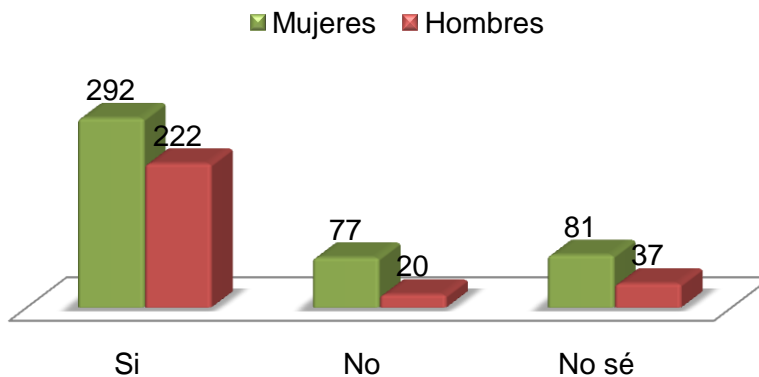
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66.94	55.94	44.06
No	16.46	75.83	24.17
No sé	16.60	71.07	28.93

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades



EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70.51	56.81	43.19
No	13.31	79.38	20.62
No sé	16.19	68.64	31.36

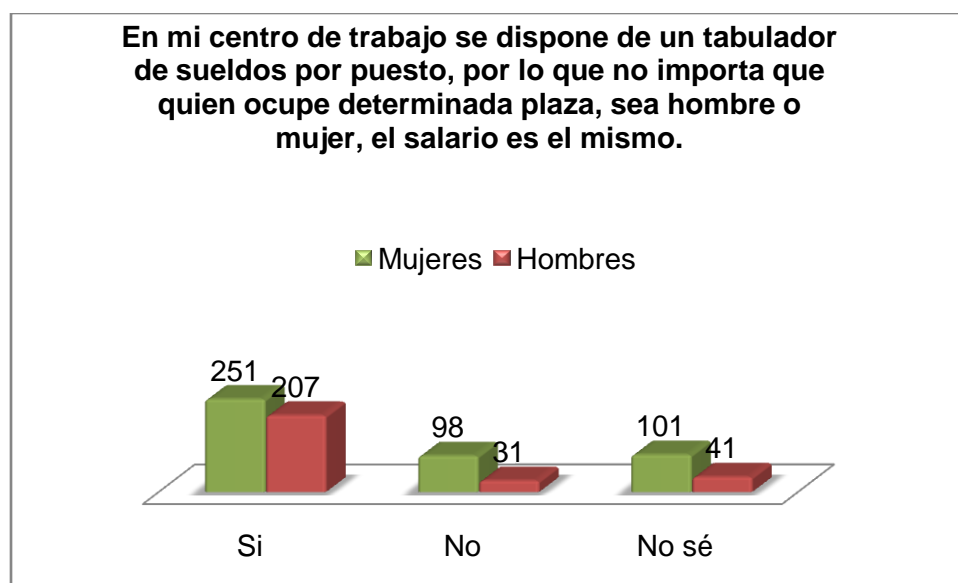
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 55% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 45% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **63%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **18%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

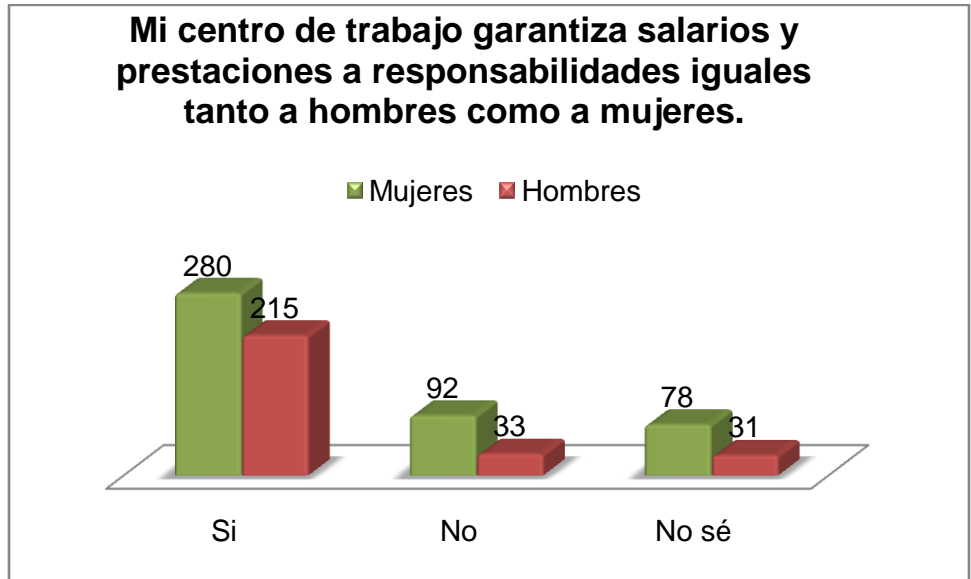
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62.83	54.80	45.20
No	17.70	75.97	24.03
No sé	19.48	71.13	28.87



En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **68%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 57% de las mujeres y el 43% de los hombres, el resto, **17%** menciona que no existe y un **15%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES

RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.			
Si	67.90	56.57	43.43
No	17.15	73.60	26.40
No sé	14.95	71.56	28.44

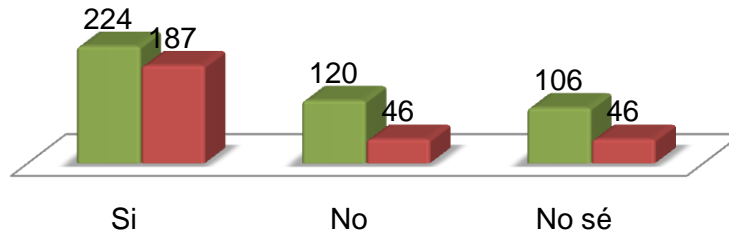


En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 55% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 45% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **63%** de las personas encuestadas, con diferencia al **18%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **19%** no lo sabe. Véase gráfica.

LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62.83	54.80	45.20
No	17.70	75.97	24.03
No sé	19.48	71.13	28.87

Los criterios de prestaciones que contempla mi centro de trabajo son de conocimiento de todo el personal y se otorgan de forma transparente y no discriminatoria.

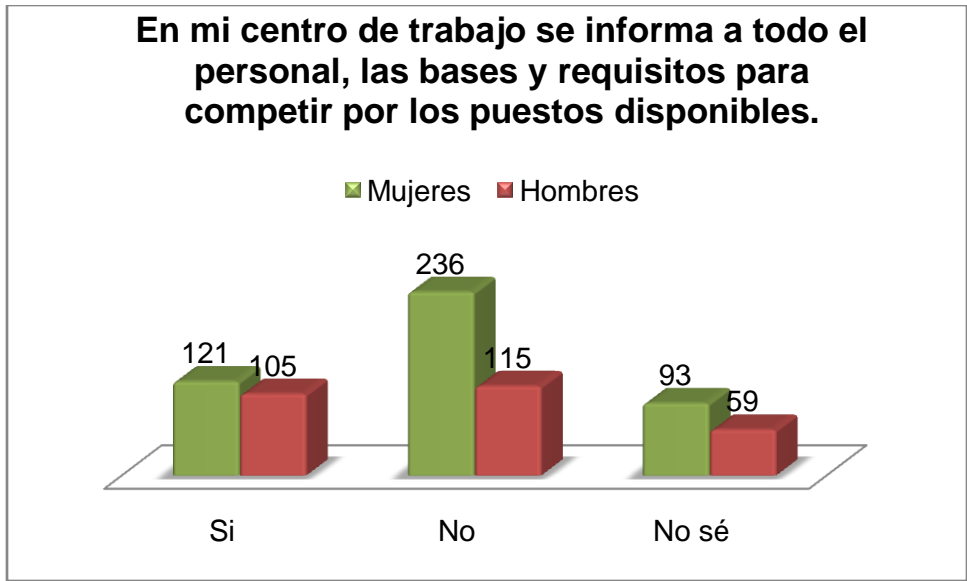
■ Mujeres ■ Hombres



Promoción Vertical y Horizontal

En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **48%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **31%** manifiesta positivamente y el **21%** no lo sabe.

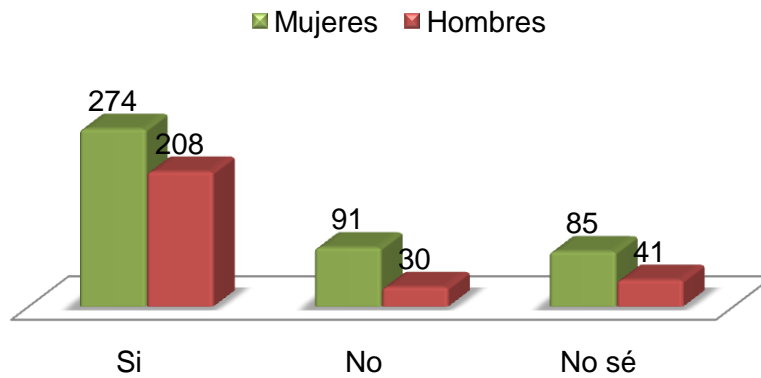
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31.00	53.54	46.46
No	48.15	67.24	32.76
No sé	20.85	61.18	38.82



Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **66%** del total de la muestra considera que si, representados por el 57% de las mujeres y el 43% de los hombres, en tanto el **17%** considera que no y otro **17%** respondió que no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66.12	56.85	43.15
No	16.60	75.21	24.79
No sé	17.28	67.46	32.54

En mi centro de trabajo las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.

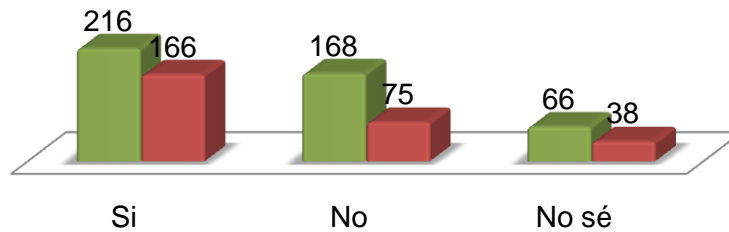


Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **52%** dice que si del cual el 57% son mujeres y el 43% hombres; un **33%** no está de acuerdo y un **14%** no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52.40	56.54	43.46
No	33.33	69.14	30.86
No sé	14.27	63.46	36.54

En mi centro de trabajo se dan a conocer al personal los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse profesionalmente

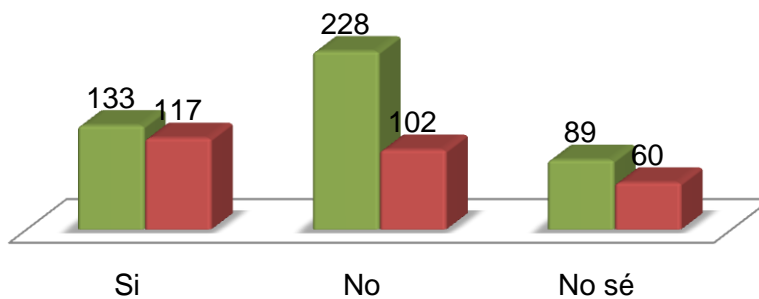
■ Mujeres ■ Hombres



EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	34.29	53.20	46.80
No	45.27	69.09	30.91
No sé	20.44	59.73	40.27

En mi Institución se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal.

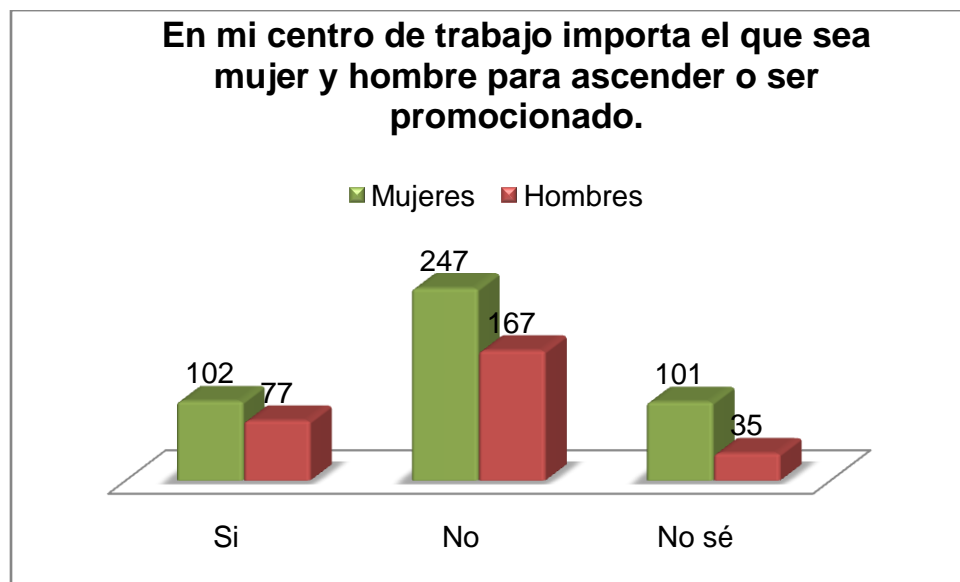
■ Mujeres ■ Hombres



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 50% como para hombres 50%, es decir prácticamente el **26%** de la

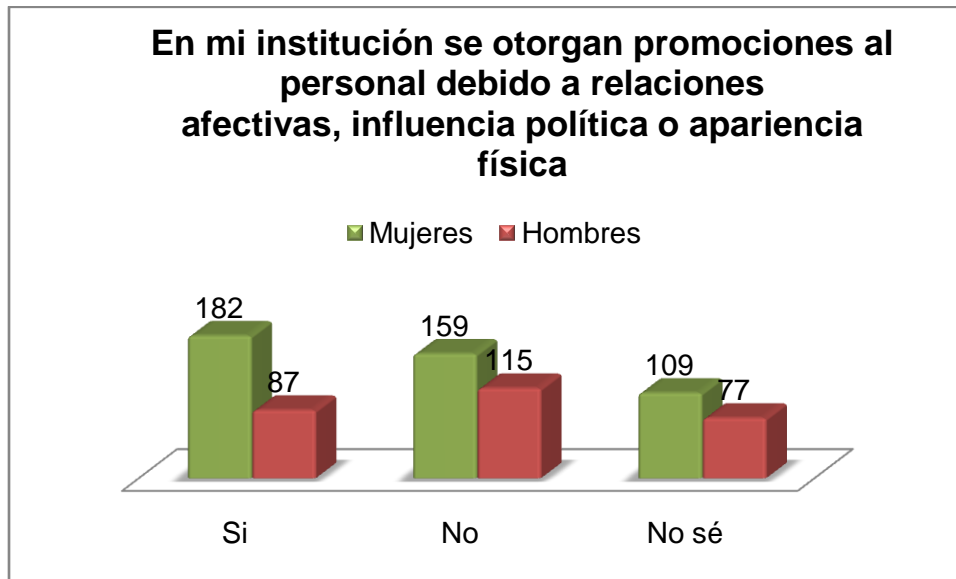
muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **54%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24.55	56.98	43.02
No	56.79	59.66	40.34
No sé	18.66	74.26	25.74



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 50% como para hombres 50%, es decir prácticamente el **26%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **54%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36.90	67.66	32.34
No	37.59	58.03	41.97
No sé	25.51	58.60	41.40

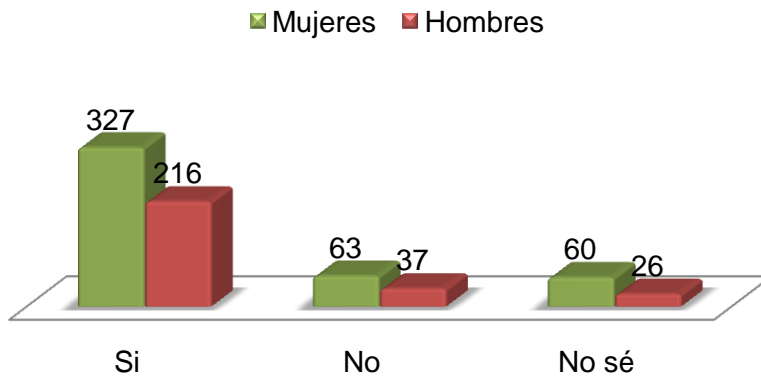


Capacitación y Formación Profesional

El **74%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 60% lo representan las mujeres y el 40% los hombres; un **14%** no está de acuerdo y el **12%** no sabe.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74.49	60.22	39.78
No	13.72	63.00	37.00
No sé	11.80	69.77	30.23

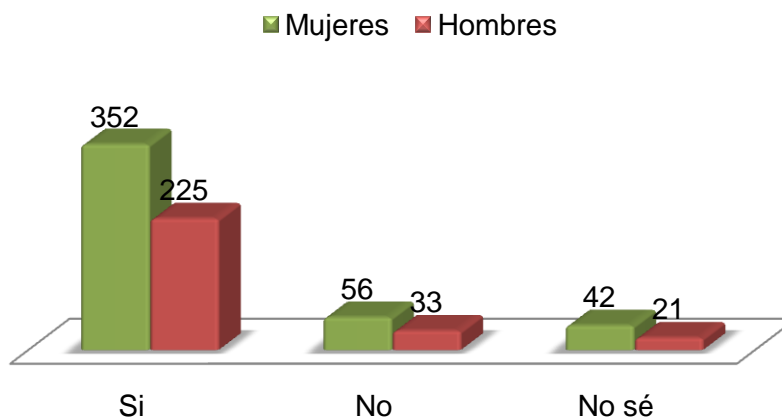
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres.



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **79%** señalaron que sí, representando las mujeres el 61% y el 39% de los hombres, el **12%** respondió que no y el **9%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

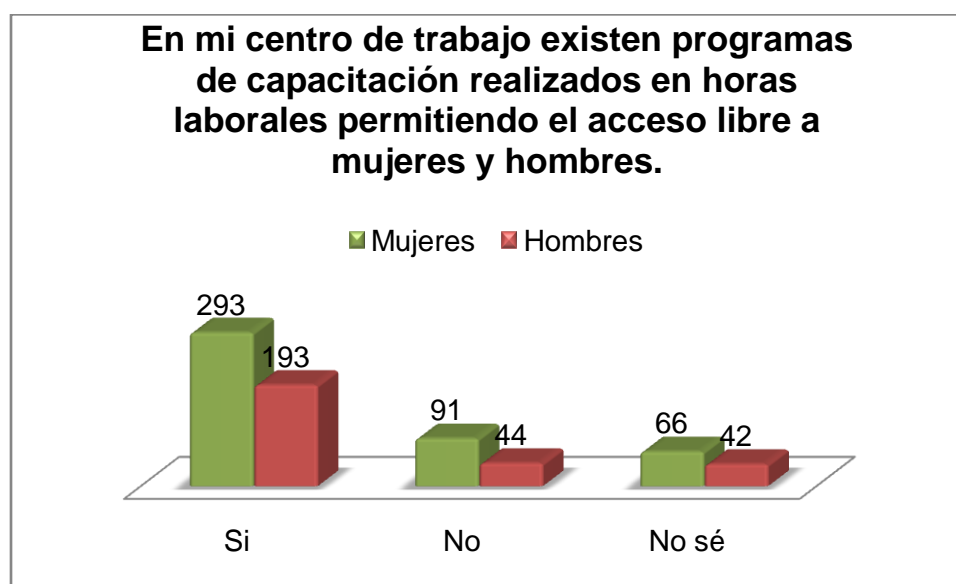
LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	79.15	61.01	38.99
No	12.21	62.92	37.08
No sé	8.64	66.67	33.33

La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



El **67%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 60% que se establece esta política y los hombres señalan en un 40%, el **19%** del personal señala que no se aplica esta política y el **15%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

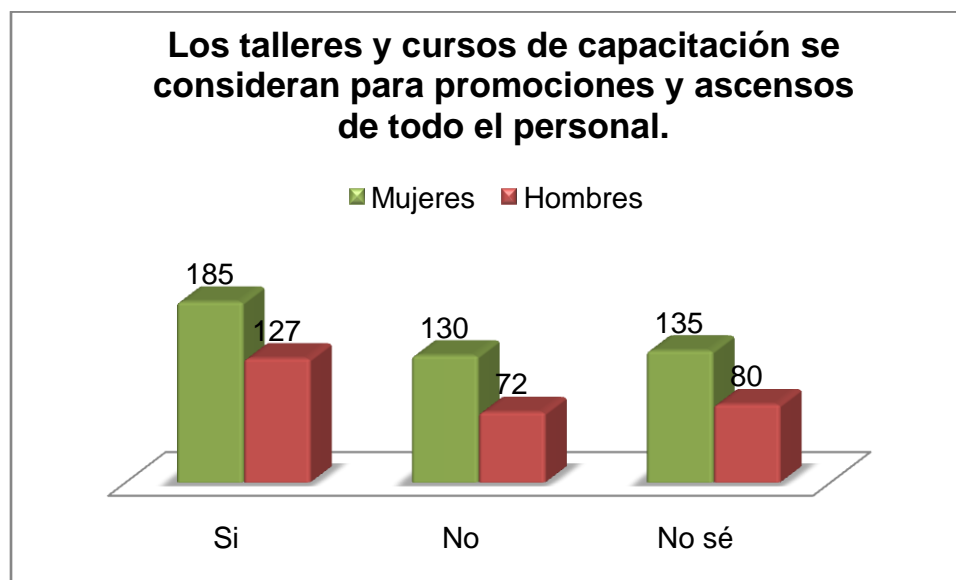
EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66.67	60.29	39.71
No	18.52	67.41	32.59
No sé	14.81	61.11	38.89



Los resultados indican que el **43%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 59% está compuesto por mujeres y el 41% por hombres, también nos indica que el **28%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **29%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES

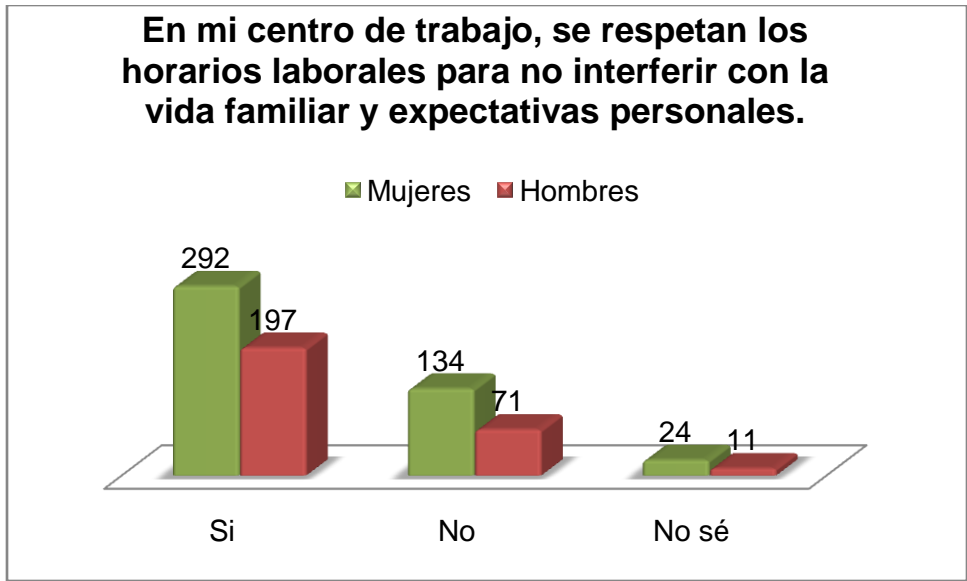
PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.			
Si	43	59	41
No	28	64	36
No sé	29	63	67



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

Los resultados muestran que el **67%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 60% y la de hombres de un 40%. El **5%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **28%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

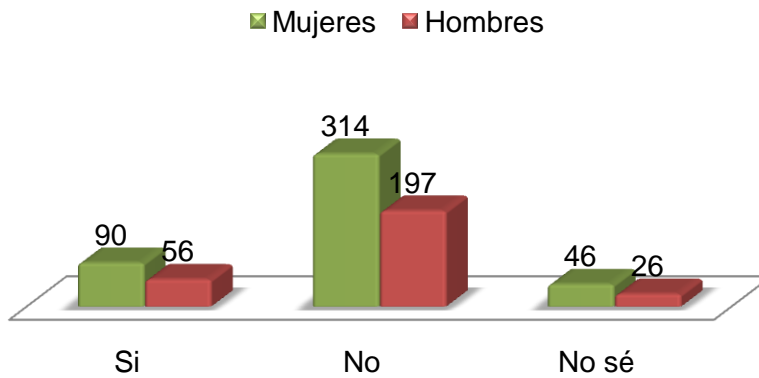
EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67.08	59.71	40.29
No	28.12	65.37	34.63
No sé	4.80	68.57	31.43



Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 62% de las mujeres y el 38% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **20%** de la muestra, es decir, el **70%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **10%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

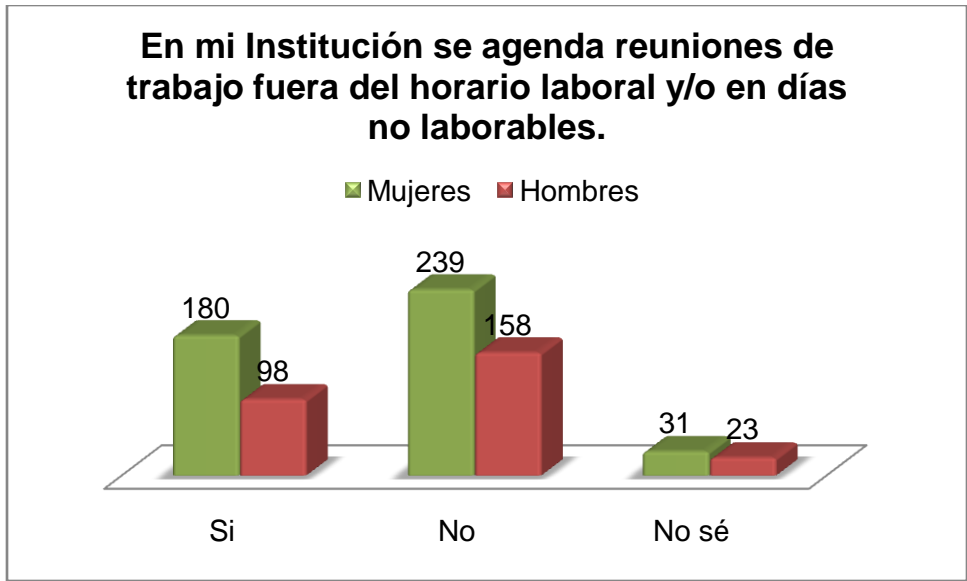
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20.03	61.64	38.36
No	70.10	61.45	38.55
No sé	9.88	63.89	36.11

En mi centro de trabajo se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.



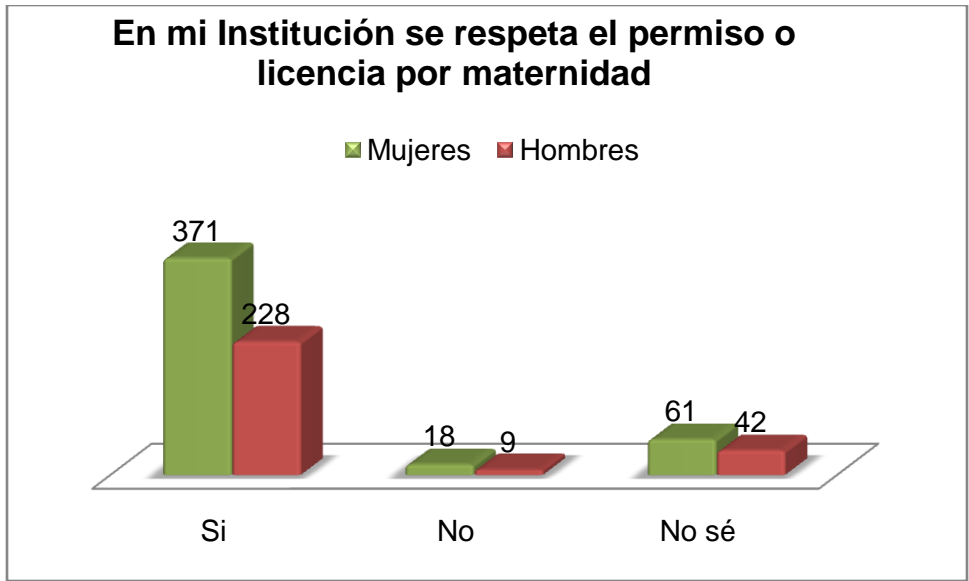
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **54%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **38%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 65% de las mujeres con respaldo del 35% de los hombres. El resto **7%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38.13	64.75	35.25
No	54.46	60.20	39.80
No sé	7.41	57.41	42.59



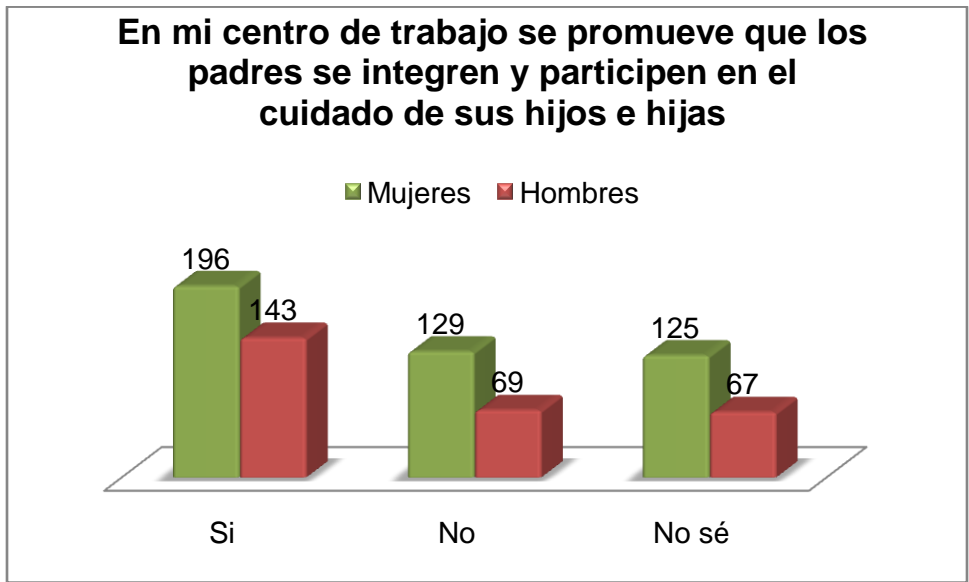
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **82%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 62% son mujeres, en tanto el 38% de hombres. El **14%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **4%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82.17	61.94	38.06
No	3.70	66.67	33.33
No sé	14.13	59.22	40.78



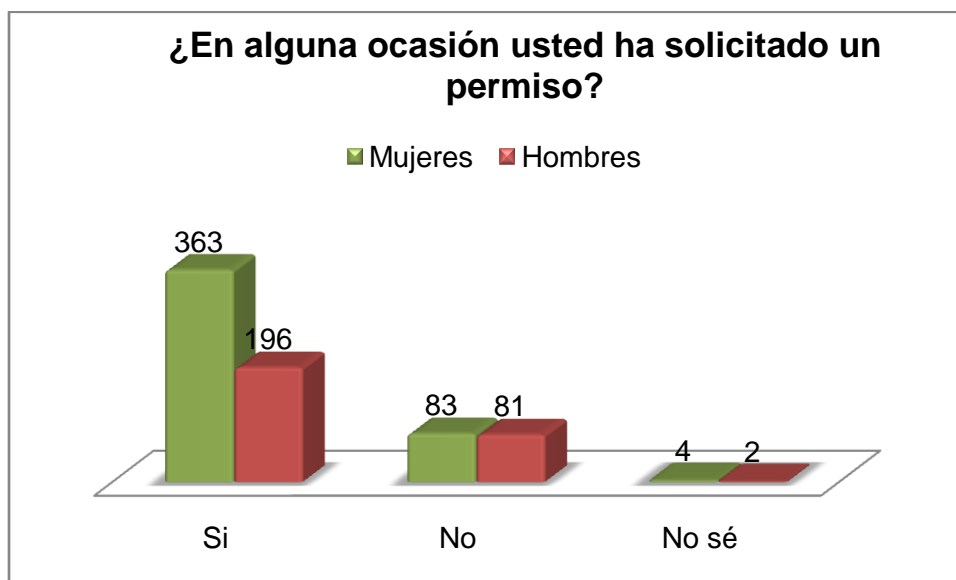
El 58% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 42% esto es un **47%** de la muestra. El **27%** respondió que no y el **26%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46.50	57.82	42.18
No	27.16	65.15	34.85
No sé	26.34	65.10	34.90

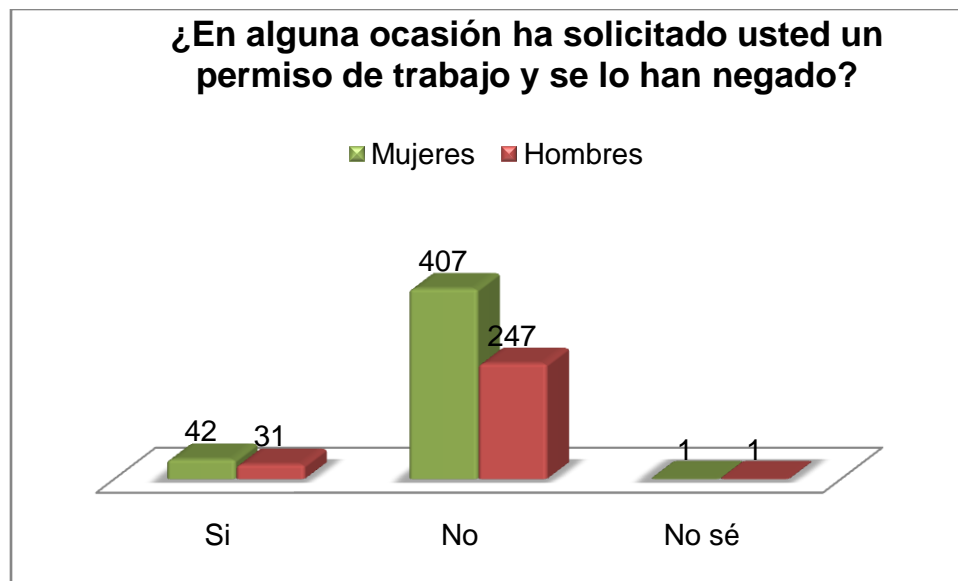


Los resultados indican que el **77%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (65% mujeres y 35% hombres). El **22%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **1%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76.68	64.94	35.06
No	22.50	50.61	49.39
No sé	0.82	66.67	33.33



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	10.01	57.53	42.47
No	89.71	62.23	37.77
No sé	0.27	50.00	50.00



Hostigamiento y Acoso Sexual

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **10%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **71%** las mujeres y el **29%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

En tercer lugar, el **52%** de las mujeres y el **48%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **3%** de la muestra total, infiriendo que el **77%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **65%** de las mujeres y el **35%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **63%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **37%**, esto es, el **8%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82%** restante que no los han recibido.

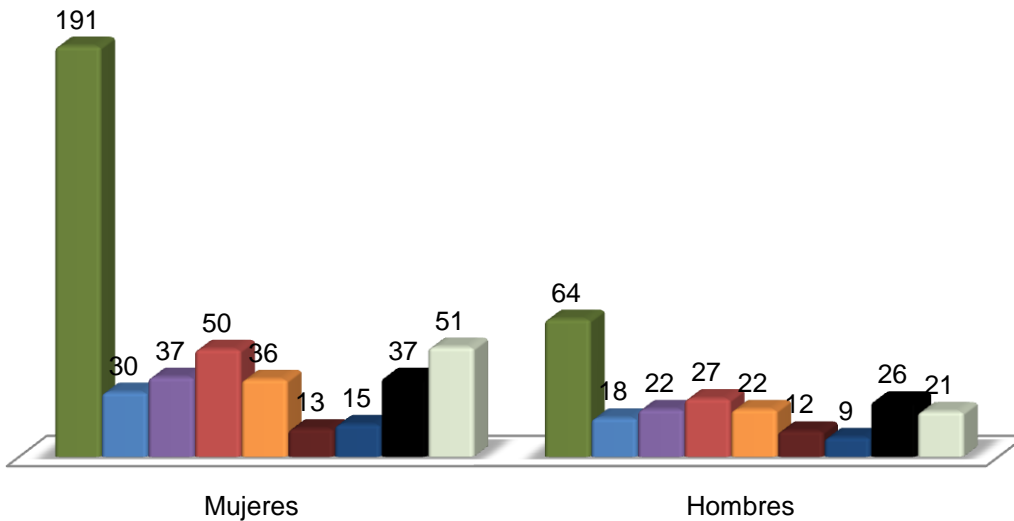
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **35%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **75%** y los hombres un porcentaje de **25%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **35%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **65%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES

DE ESAS COSAS?			
Le han dicho piropos	34.98	74.90	25.10
Le han faltado el respeto	6.58	62.50	37.50
Le han hecho insinuaciones	8.09	62.71	37.29
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	10.56	64.94	35.06
Le han hecho comentarios de contenido sexual	7.96	62.07	37.93
Le han hecho proposiciones sexuales	3.43	52.00	48.00
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	3.29	62.50	37.50
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	8.64	58.73	41.27
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	9.88	70.83	29.17

Durante el último año ¿Le ha sucedido a usted alguna de esas cosas?

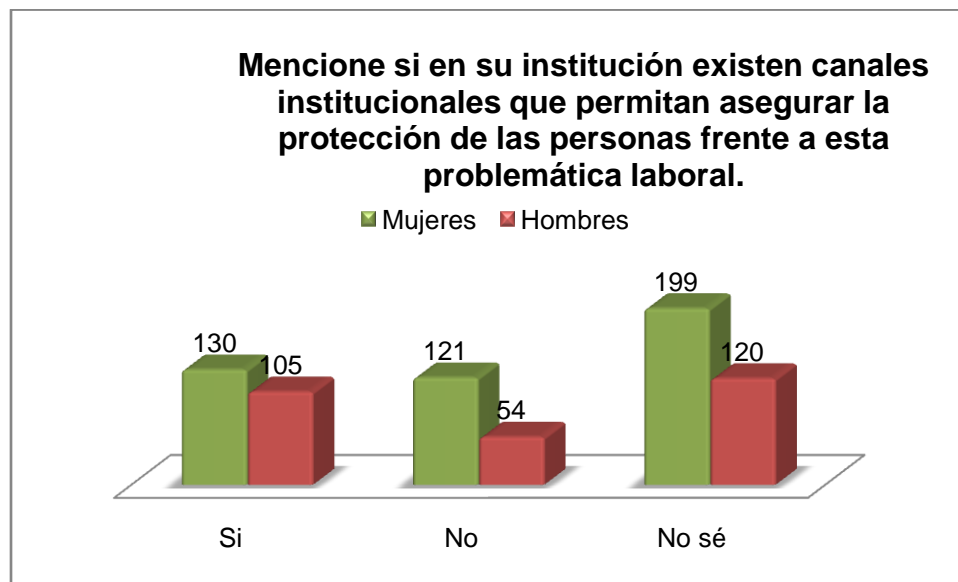
- Le han dicho piropos
- Le han faltado el respeto
- Le han hecho insinuaciones
- Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo
- Le han hecho comentarios de contenido sexual
- Le han hecho proposiciones sexuales
- Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)
- Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)
- Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).



Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **24%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **30%** que no un importante **46%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES

SEXUAL.			
Si	24.01	57.71	42.29
No	30.32	65.16	34.84
No sé	45.68	61.56	38.44

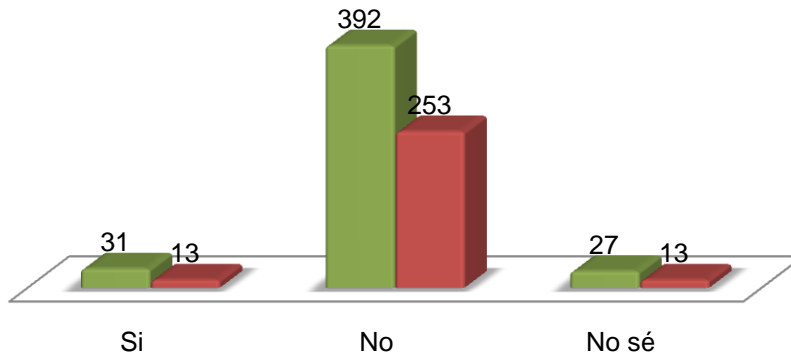


Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **6%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **88%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	6.04	70.45	29.55
No	88.48	60.78	39.22
No sé	5.49	67.50	32.50

En mi centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.

■ Mujeres ■ Hombres



CAPITULO IV:

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS.

Para la elaboración del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, se toman en consideración los siguientes objetivos estratégicos, de conformidad a los Ejes de la Cultura Institucional:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVO	ESTRATEGIA QUE SE ALINEA AL ÁREA DE OPORTUNIDAD	LÍNEA DE ACCIÓN QUE SE ALINEA AL ÁREA DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADA
1. Política y deberes institucionales.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.
			1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los Reglamentos Internos de la Dependencia.
			1.1.3. Realizar una guía para la creación de presupuestos sensibles al género.
			1.1.4. Considerar las acciones del

			Programa en los Presupuestos de cada dependencia.
2. Clima laboral	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	2.1 Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.	<p>2.1.1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.</p> <p>2.1.2. Promover los derechos humanos, particularmente los derechos laborales de mujeres y hombres, mediante representaciones graficas (carteles, anuncios, entre otros.).</p> <p>2.1.3. Promover actividades de integración en equipos de trabajo.</p> <p>2.1.4. Realizar eventos de sensibilización sobre problemáticas laborales y resolución de</p>

			conflictos.
3. Comunicación incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.	3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia.
			3.1.2. Realizar un Manual de Comunicación Incluyente para las dependencias.
			3.1.3. Establecer que las imágenes utilizadas como publicidad no se promuevan estereotipos en función del sexo.
			3.1.4. Proponer que las personas de nivel jerárquico superior utilicen y promuevan la comunicación incluyente en sus oficios, circulares, acuerdos y otros documentos.
4. Selección de personal.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad entre	4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en

		mujeres y hombres.	<p>todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.</p> <p>4.1.2. Integrar en las convocatorias respectivas el perfil de puesto con lenguaje incluyente, y definiendo características del puesto.</p> <p>4.1.3. Instaurar acciones afirmativas que fortalezcan la selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres.</p>
5. Salarios y prestaciones.	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	5.1 Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	<p>5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.</p> <p>5.1.2. Analizar y reformar el escalafón para implementar la igualdad entre</p>

			<p>mujeres y hombres.</p> <p>5.1.3. Realizar una publicación resumida sobre las prestaciones que será entregado desde el ingreso a la institución.</p>
6. Promoción vertical y horizontal.	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.	6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales igualitarios y no discriminatorios.	<p>6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal.</p> <p>6.1.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.</p>
7. Capacitación y Formación Profesional.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y	7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1. Incluir en los Programas Anuales de Capacitación, al menos un evento por año de capacitación y formación en

	actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.		<p>materia de derechos humano y género.</p> <p>7.1.2 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.</p> <p>7.1.3. Lograr que la capacitación y formación se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral y personal.	Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

			<p>8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos.</p> <p>8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar.</p> <p>8.1.6. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales.</p> <p>8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que haya solicitado algún permiso o licencia prolongados.</p>
9. Hostigamiento y acoso sexual.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la	9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que	9.1.1 Realizar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual.

	Administración Pública Estatal.	promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal.	<p>9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones.</p> <p>9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.</p> <p>9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral.</p> <p>9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos.</p> <p>9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos</p>
--	---------------------------------	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas.

2.1. Evaluación y Seguimiento.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVO	ESTRATEGIA QUE SE ALINEA AL ÁREA DE OPORTUNIDAD	LÍNEA DE ACCIÓN QUE SE ALINEA AL ÁREA DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADA
1. Evaluación	Evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones del Programa Estatal.	1.1 Evaluar las acciones implementadas, los resultados y el impacto en el avance de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.	1.1.1 Informar cada 6 meses a la persona titular del Gobierno del Estado sobre los avances en la implementación del Programa.
			1.1.2. Realizar el Plan de Acción de conformidad a las capacidades y requerimientos de cada dependencia.

2.2. Metas a Corto, Mediano y Largo Plazo.

META CORTO	META MEDIANO	META LARGO PLAZO
Difundir el Programa Estatal de Cultura Institucional en las Dependencias de la Administración Pública.	Capacitar al personal que labora en las direcciones y/o áreas de recursos humanos en la implementación del Plan.	Evaluar la implementación del Programa por cada Dependencia.
Realizar los Planes de Acción del Programa para cada Dependencia de la Administración Pública.	Ejecutar los Planes de Acción del Programa Estatal.	Ajustar las acciones programadas de conformidad a sus necesidades y requerimientos de cada Dependencia.
Presentar informes al menos cada 6 meses a la persona titular del Gobierno del Estado.	Evaluar las acciones realizadas.	Establecer recomendaciones de acción para el cumplimiento de los objetivos del presente Programa y revisión del avance en su cumplimiento.

ANEXOS

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACRÓNIMO	DESCRIPCIÓN
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
ICHMUJER	Instituto Chihuahuense de la Mujer.
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

GLOSARIO

Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre”.¹⁰

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”.¹¹

Clima laboral: “Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores”.¹²

Conciliación entre vida familiar y laboral: “Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares”.¹³

Construcción social del género: “Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual”.¹⁴

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.¹⁵

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

¹⁰ Fracción I del Artículo 04 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹¹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia”.¹⁶

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.¹⁷

División sexual del trabajo: “Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas”.¹⁸

Doble jornada: “Tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico”.¹⁹

Equidad: “Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones”.²⁰

Equidad de género: “Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar”.²¹

Género: “Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres”.²²

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.

¹⁶ Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹⁷ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ 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.

²² 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.

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”.²³

Igualdad: “El derecho fundamental de las personas que se encuentren en el territorio del Estado de Jalisco a no ser discriminadas de ninguna manera; a ejercer sus derechos con las mismas oportunidades; a ser tratadas con dignidad; a acceder sin distinción, restricción, exclusión o rechazo alguno a los beneficios de los servicios públicos, de trabajo, salud, educación, transporte, comunicaciones, seguridad social y jurídica, así como al ejercicio de las garantías individuales para hacer efectivo su derecho a la no discriminación, o en contra de cualquier otra circunstancia que impida o limite a las personas a alcanzar su pleno desarrollo”.

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.²⁴

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”.²⁵

Inmediatez:

“Tiene por objeto que mediante procedimientos breves, sencillos y oportunos, las personas legitimadas obtengan la protección de sus derechos, para prevenir cualquier práctica de discriminación, procurándose el contacto directo con los quejosos, denunciantes, servidores públicos y autoridades, para evitar la dilación de las comunicaciones escritas y de las actuaciones no indispensables”.

Modalidades de violencia: Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.²⁶

Personas 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.²⁷

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

²³ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

²⁴ Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

²⁵ 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.

²⁶ Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

²⁷ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.²⁸

Principio de Igualdad: Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.²⁹

Segregación ocupacional

“Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios”.³⁰

Segregación horizontal

“Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos”.³¹

Segregación vertical

Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos”.³²

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”.³³

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.³⁴

²⁸ Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

²⁹ Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

³⁰ 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.

³¹ 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.

³² 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.

³³ 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.

³⁴ Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

Víctima: La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.³⁵

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.³⁶

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.³⁷

Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito público y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.³⁸

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional dirigido a dominar, controlar o agredir de manera física, psicológica, patrimonial, económica y sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, realizadas por el agresor que tiene o ha tenido algún vínculo de índole familiar con la víctima, parentesco por consanguinidad, afinidad o civil; tutela o curatela; concubinato; o bien, que haya tenido o tenga alguna relación afectiva o sentimental de hecho.³⁹

Violencia feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social del Estado, y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.⁴⁰

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.⁴¹

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.⁴²

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

³⁵ Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

³⁶ Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

³⁷ Artículo 5, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

³⁸ Artículo 6, fracción IV de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

³⁹ Artículo 6, fracción I de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁴⁰ Artículo 6, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁴¹ Artículo 5, fracción I de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁴² Artículo 6, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.⁴³

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.⁴⁴

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.⁴⁵

Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión del agresor que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, limitación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.⁴⁶

⁴³ Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁴⁴ Artículo 5, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁴⁵ Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁴⁶ Artículo 5, fracción IV de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

BIBLIOGRAFÍA

- AMORÓS, Celia, *Igualdad e identidad*, Pablo Iglesias, Barcelona, 1994.
- BARQUET, Mercedes, “*Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto*”, en Urrutia (comp.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.
- CONGRESO DE LA UNIÓN, Cámara de Diputados, *Diagnóstico sobre la Armonización Legislativa en Materia de Participación Política de las Mujeres Federal y Municipal*, 2008.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, *Textos del caracol*, núm. 1, México, 2009.
- COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001.
- FACIO MONTEJO, ALDA, *Cuando el género suena, cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*, ILANUD, Costa Rica, 1992.
- 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.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República
Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2007.
Código Penal Federal. Última reforma el 19 de Agosto de 2010.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 01 de febrero de 2007. Última reforma el 20 de enero de 2009.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 02 de agosto de 2009.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2003.
Ley Federal del Trabajo.
Ley de Planeación, Última Reforma del 13 de Junio de 06 de 2003.
Norma Mexicana que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, NMH-R-025-SCFI-2009, 2009.
Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.
Programa de Cultura Institucional, México, 2009.
Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.
Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, México, 2009.

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.
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua. Ultima reforma publicada el 26 de marzo de 2011.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. 01 de Octubre de 1986. 12 de Febrero de 2011.
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua”. Ley publicada el 29 de Mayo de 2010.
Ley de Planeación del Estado de Chihuahua. Ultima reforma publicada el 14 de abril de 2003.
Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua. Ultima reforma publicada el 02 de Octubre de 2010.
Ley Estatal de Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 24 de Enero de 2007. Ultima reforma 02 de Septiembre de 2010.
Reglamento de la Ley Estatal de Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 06 de marzo de 2010.
Plan Estatal de Desarrollo 2006 – 2016.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

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.
Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer, Recomendación E/CN.15/2010/L.2/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.
Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, YakinErtürk. Integración. Informe E/C.4/2006/61/Add.4, 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.
Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.
Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Santiago, Chile, 2009.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW,SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados LX Legislatura/MAKE Consultors, México, 2009.



**PROGRAMA ESTATAL DE CULTURA
INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD
LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

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, auspicio del Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".