



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



INSTITUTO PARA LA MUJER NAYARITA

ESTUDIO DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD JURÍDICA Y ADMINISTRATIVA EN 10 DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA ESTATAL

“LA CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



DIRECTORIO

Felipe Calderón Hinojosa

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos

Rocío García Gaytán

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres.

Roberto Sandoval Castañeda

Gobernador Constitucional del Estado de Nayarit.

María Luisa Hermsillo González

Directora General del Instituto de la Mujer Nayarita

Elaboración: MAKE Consultors

Coordinación y Elaboración: Elizardo Rannauro Melgarejo
Aldo Francisco López Velázquez

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

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes”

ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y VIOLENCIA DE GÉNERO Y DOCUMENTOS BIBLIOGRÁFICOS.

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

CAPITULO I: EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.

La Organización de las Naciones Unidas.

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y sus Recomendaciones Generales.
- Las Conferencias Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres.
- Declaración y Plataforma de Acción de Viena.
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.
- Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague.
- Sesión Especial de la Asamblea General titulada “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización de Estados Americanos.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”.

- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género.
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CAPITULO II: LA NORMATIVIDAD FEDERAL.

- Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para prevenir Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
- Ley de Planeación.
- Ley de Asistencia Social.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Código Penal Federal.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- 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.

CAPITULO III: APLICABILIDAD DE LA NORMATIVIDAD ESTATAL.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit.
- Código Penal para el Estado de Nayarit.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado De Nayarit.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.
- Ley de Discapacitados del Estado de Nayarit.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.
- Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nayarit.
- Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública.
- Ley para la Juventud del Estado de Nayarit
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit.
- Ley de Educación del Estado de Nayarit.

- Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Económico
- Reglamento Interno de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Nayarit.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Nayarit.
- Manual de Organización de la Secretaría de Desarrollo Económico
- Manual General de Organización de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Nayarit
- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.
- Convenio colectivo laboral que celebran el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los poderes del Estado, Municipios e Instituciones descentralizadas de carácter estatal de Nayarit.

CAPITULO IV: PROPUESTAS PARA LA APLICABILIDAD DE LA NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE NAYARIT.

- Avances en la construcción de la cultura institucional en el Estado de Nayarit.
- Oportunidades para la inclusión de la cultura institucional con relación al marco jurídico.
- Propuestas para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia de género desde el ámbito legal.

ANEXOS.

1. Cuestionario
2. Acrónimos
3. Glosario.
4. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

En efecto, la cultura es una construcción social basada en el desarrollo de valores, metas, acciones, conductas, cualidades, y demás elementos generales que identifican una colectividad, de esta forma el investigador Gareth Morgan señala que la *“cultura es el proceso de estructuras reales que nos permiten ver y comprender ciertos hechos, acciones, objetos, expresiones y situaciones de modos distintos”*¹.

En todas las culturas, siempre deben existir los elementos de interacción y aprendizaje entre personas que cohabitan en sociedad, para la creación de normas que, en un momento dado, son reconocidas y aceptadas por la misma, creando instituciones que aplican reglas y en su caso sanciones ante el incumplimiento de dichas disposiciones.

La cultura se desarrolla en torno a los problemas que los grupos afrontan en los procesos de adaptación externa e integración interna durante su gestación y florecimiento, y una de sus tareas es solucionarlos en pos de asegurar la adecuación y posterior supervivencia de la organización.

Así surge la figura de la institución, entendida como *“las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo”*².

Las instituciones surgen como respuesta de la organización y cooperación de las personas, por medio de la razón y la costumbre, permitiendo que éstas gobiernen el comportamiento de los seres humanos, a través de la creación de normas o reglas.

En razón de lo anterior, surge la necesidad de establecer el concepto de cultura institucional, definido como el *“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”*³.

¹ MORGAN, Gareth. *“Imágenes de la Organización. La creación de la realidad social: las organizaciones como culturas”*. Págs. 115 -116.

² INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. *“Programa de la Cultura Institucional”*, México, Distrito Federal, 2009, pág. 20.

³ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *“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”*, STPS, 2009, pág. 6.

El análisis de la cultura institucional, tiene un importante antecedente como lo es en el estudio y aplicación de la cultura organizacional, que surge en los años 80, donde las empresas eminentemente privadas adecuaban reglamentos internos, que tenían como finalidad integrar la vida laboral de sus empleados con la mejora de los servicios que ofrecían, como un proceso más de socialización, estableciendo valores, ideologías, principios rectores, métodos de trabajo colectivos, etcétera, que permitieron mayor eficacia y competitividad entre los trabajadores.

Sin embargo, existe una marcada diferencia entre la cultura organizacional y la cultura institucional, ya que la primera aborda elementos variables e influyentes en el comportamiento empresarial, del mismo modo que podría influir el clima, los conflictos o el liderazgo, con la posibilidad de ofrecer una interpretación compartida de la realidad que facilita la habilidad de organizarse, etcétera; en tanto que, la cultura institucional establece *“un conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran a la Administración Pública cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones”*⁴.

En otro orden de ideas, el Estado Mexicano como sujeto de derecho internacional ha ratificado diversos documentos internacionales relevantes en materia del reconocimiento y respeto de los derechos humanos de las mujeres (siendo los más importantes la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW, por sus siglas en inglés, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”), por lo que nuestro país a nivel nacional y los estados que integran la federación deben respetar y acatar las disposiciones establecidas en los mismos, debiendo crear, adecuar y modificar legislaciones para tal efecto.

En ese tenor, dentro del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se establece que uno de los objetivos es el institucionalizar la perspectiva de género en las instituciones públicas, creando estrategias y líneas de acción, para generar una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y por ende la no discriminación.

Por su parte, la legislación del Estado de Nayarit, contempla la integración de políticas que vulneren la efectiva cultura institucional, mediante la integración del concepto de violencia laboral y las acciones que deben enfocarse para la eliminación del acoso y del hostigamiento sexual.

⁴ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, Op. Cit., pág. 22.

METODOLOGÍA DE TRABAJO.

Para la realización del presente documento de análisis se consideró una serie de etapas, las cuales son señaladas, de forma didáctica, a continuación:

1. Para la recepción de la mayor información disponible, se acordó con el Instituto de la Mujer Nayarita la realización del Cuestionario sobre el Marco Jurídico que regula la Cultura Institucional en las Dependencias del Estado de Nayarit, mismo que fue revisado y validado por el INM. (anexo 1).
2. Este Cuestionario fue remitido a las dependencias que integran la Administración Pública del Estado, quienes emitieron la información respectiva, a ver, las siguientes:
 - Secretaría General de Gobierno.
 - Secretaría de Administración y Finanzas.
 - Secretaría de Desarrollo Económico.
 - Secretaría de Desarrollo Social.
 - Secretaría de Seguridad Pública.
 - Secretaría de Educación.
 - Secretaría del Trabajo.
3. Se analizaron los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y del Estado de Nayarit que regulan la cultura institucional desde la perspectiva de género, la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia de género.
4. De forma específica se analizaron 19 instrumentos internacionales del Sistema Universal y del Sistema Interamericano; también 14 ordenamientos jurídicos legislativos y administrativos federales; y 19 ordenamientos legislativos y administrativos del Estado de Nayarit, incluyendo la Constitución Política del Estado y diversos Reglamentos Internos de cada dependencia.
5. Se analizaron los elementos bibliográficos necesarios en estas materias que reforzaron el análisis del marco jurídico aplicable que son enunciados en el anexo referente a la bibliografía de este documento.
6. Se sistematizó la información de cada uno de los ordenamientos jurídicos internacionales divididos de conformidad al Sistema Universal y el Sistema Interamericano, así como la bibliografía especializada en materia de igualdad y violencia de género.

7. En lo que respecta al ámbito federal y estatal, se sistematizó la información obtenida de los ordenamientos que regulan la cultura institucional en los cuales se revisaron de acuerdo a los nueve ejes de la cultura institucional⁵, dividiendo cada artículo en dos rubros: aquellos artículos que regulan la cultura institucional y que es aplicable la perspectiva de género, la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la violencia de género; y, en segundo término, aquellos artículos que son aplicables sobre cultura institucional pero que no incluyen algunos de los supuestos anteriormente citados.
8. Una vez que se analizó y sistematizó la información, se procedió a la redacción de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas sobre la aplicabilidad de la ley en materia de cultura institucional.
9. Se realizaron las propuestas para su aplicación práctica en el Estado de Nayarit, generando observaciones y recomendaciones en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y sobre la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.
10. Se realizaron reuniones de coordinación y seguimiento de las actividades.

⁵ De conformidad al Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



CAPITULO I:

EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.

CAPITULO I:

EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.

La Organización de las Naciones Unidas.

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

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

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

Documento base para el reconocimiento de los derechos humanos en el mundo, lo es sin duda la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁶, promulgada y proclamada por las Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, la cual establece dentro de sus diversos numerales establecen los principios y derechos a la igualdad, precisando que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, todas las personas son iguales ante la ley”*⁷, esto es, que sin diferenciar edad, raza, sexo, origen étnico, etcétera, los hombres y las mujeres en edad trabajar tienen *“derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación, a la seguridad social, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a percibir igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”*⁸.

En ese tenor de ideas, son derechos de todas las personas *“el descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales*

⁶ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo, *“Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres”*, Tomo III, páginas 265, SRE/UNIFEM/PNUD, tercera edición, México 2008. pág. 477.

⁷ Artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

⁸ Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”⁹.

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

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

Promulgado y proclamado en el año de 1966 por la Organización de las Naciones Unidas, constituye un importante instrumento jurídico suscrito por México, porque define como derechos humanos, entre otras cosas, el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables.¹⁰

Dentro de dicho documento se señala que los Estados parte se comprometen a que las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, gocen de todos los derechos económicos, sociales y culturales, para el disfrute del *“más alto nivel posible de salud física y mental”¹¹.*

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

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

- **La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.**

Reconocido el derecho a la igualdad entre todos los seres humanos, establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, quedando estrictamente prohibida toda clase de discriminación, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2263, de fecha 07 de noviembre de 1967, establece que *“toda discriminación que niega o limita la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres se considera una ofensa a la dignidad humana”¹².*

⁹ Artículo 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

¹⁰ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 235.

¹¹ Artículo 12, fracción 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966.

¹² Artículo 1º de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967.

Por tanto, al reconocerse la gran desigualdad que existe entre mujeres y hombres la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer¹³ insta a los Estados Parte para que realicen a la brevedad posible todas las modificaciones legislativas que permitan “garantizar a la mujer los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

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

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

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

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

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

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias, en igualdad de condiciones con el hombre”¹⁴.

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

- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y las Recomendaciones Generales.**

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)¹⁵. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de las mujeres y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a las mujeres se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de las mujeres han desembocado en varias

¹³ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 485.

¹⁴ Artículo 10 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967.

¹⁵ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág.53.

declaraciones y convenciones, de las cuales la CEDAW es el documento fundamental y más amplio.

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

Dicho documento establece primordialmente *“la eliminación de toda clase de discriminación hacia las mujeres, asegurando la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres”*¹⁶, a través de la implementación de *“acciones que deben implementar los Estados Parte, que permitan acceder a las mujeres a un empleo o cargo remunerado en igualdad de condiciones, oportunidades, elección libre de profesión y empleo, ascensos laborales, prestaciones y seguridad social; protección a la salud y seguridad en el trabajo”*¹⁷.

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

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

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

¹⁶ Artículo 5º, apartado a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.

¹⁷ Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.

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

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

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

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

De igual forma, en la Recomendación General número 13, del mismo periodo de sesiones, en el título de Igual remuneración por trabajo de igual valor, el Comité de expertas, en cumplimiento al Convenio Número 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, que una gran mayoría de los Estados Partes en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer ha ratificado, adoptando sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo, que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente

predominen los hombres, y que incluyan los resultados en sus informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;

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

- **Las Conferencias Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres.**

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

La Primera Conferencia Mundial sobre la Condición jurídica y social de las mujeres fue celebrada en nuestro país en el año de 1975, precisa tres objetivos en torno a igualdad, paz y desarrollo, siendo: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial, objetivos que se centran en garantizar el acceso equitativo de las mujeres a recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación familiar. Los compromisos se refirieron a todos los aspectos de la vida social; no sólo a los públicos sino también a los relacionados con la necesidad de transformar las funciones y papeles asignados a cada sexo dentro de la familia y la comunidad.¹⁸

Posteriormente, la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz, fue realizada en del 14 al 30 de julio de 1980, en la ciudad de Copenhague, se precisó que los estados partes deben hacer hincapié en la elaboración de planes prácticos para la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo, particularmente mediante la promoción de actividades económicas y oportunidades de empleo en condiciones de igualdad con los hombres, a través, entre otras cosas, de la prestación de servicios sanitarios y educativos adecuados.¹⁹

¹⁸ GARCÍA PRINCE, Evangelina. “*Agendas Legislativas y parlamentarias para el desarrollo de los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe*”. Cepal, Santiago de Chile. 2010 pág. 14.

¹⁹ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit., 2008, pág. 69.

Años después, se realizó la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, en la ciudad de Nairobi en el año de 1985, precisándose que los Estados partes deben promover el desarrollo de las mujeres en la vida pública y privada, debiendo mayor énfasis, realizando políticas públicas que permitan el acceso de las mujeres a trabajos de su elección en igualdad de condiciones que los hombres, y percibir los salarios y prestaciones iguales, por igual trabajo.²⁰

Por último, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing, Realizada en el año de 1995, establece la necesidad de reevaluar la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres, para transformar plenamente el papel de éstas últimas para ocupar el lugar que les corresponde como participantes en pie de igualdad con los hombres, en todos los aspectos de vida, la justicia e interés público, que requiere ser abordada en todas las esferas de la sociedad, por lo que los Estados Parte se comprometen a incluir de manera efectiva una perspectiva de género en todas sus instituciones políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado.²¹

- **Declaración y Plataforma de Acción de Viena.**

Adoptada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos²², como su nombre lo indica en la ciudad de Viena, Austria, en junio del año de 1993; se estableció, entre otras cosas, que los Estados Parte deben adoptar medidas para proteger los derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción alguna, eliminando todas las formas de racismo y discriminación racial, permitiendo la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional, a través de la creación de medidas legislativas que permitan el desarrollo económico y social, la educación, el trabajo libre de prejuicios sexistas, la atención a la maternidad, la salud y el apoyo social, el acceso de mujeres a puestos de dirección y le permitan una mayor participación en la adopción de decisiones²³, así como a las personas discapacitadas a quienes, los Estados Parte deben garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad²⁴.

- **Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.**

²⁰ Brenes Rosales, Raymundo. “*Antilogía. Introducción al Estudio de los Derechos Humanos*”, 1ª Edición, San José, Costa Rica, editorial Euned, 1993, pág. 117.

²¹ Casas Torres, José Manuel. “*La cuarta conferencia mundial sobre la mujer*”. Documentos del Instituto de Ciencias para la Familia, Madrid, 1998, pág. 56.

²² Cabal, Luisa y otros. *Más allá del derecho, justicia y género en América Latina*. Siglo del Hombre Editores, Bogotá, 2006, pág. 382.

²³ Subtítulo 3. La igualdad de condiciones y los derechos humanos de la mujer, punto 42, de la la Declaración y Plataforma de Acción de Viena, 1993.

²⁴ Subtítulo 6. Los derechos de las personas discapacitadas, punto 64, de la la Declaración y Plataforma de Acción de Viena, 1993.

Celebrada en la ciudad del Cairo, en Egipto, del 5 al 13 de septiembre de 1994²⁵, y cuyo objetivo primordial fue el valorar el avance en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres en el desarrollo político, educativo, económico y social, en el cual se establece que los Estados deben tomar medidas de carácter urgente para *“aumentar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales, lograr la autonomía económica y asegurar la igualdad de acceso de la mujer al mercado de trabajo y a los sistemas de seguridad social”*²⁶.

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

- **Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague.**

En 1995 se celebró en Copenhague, Dinamarca la conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, con la finalidad de apoyar los programas internacionales establecidos por la ONU, a través de la cooperación internacional y la participación de otros agentes del desarrollo.²⁷

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

- La erradicación de la pobreza
- La promoción del pleno empleo
- El fomento de la integración social, especialmente de los grupos más desfavorecidos

Por lo que dentro de los compromisos adquiridos, los Estados Parte se obligan a *“promover el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de nuestras políticas económicas y sociales y a preparar a todas las mujeres y hombres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente”*²⁸.

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

²⁵ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. Cit. pág.303.

²⁶ Medidas de Acción 4.6, inciso d). Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo, 1994.

²⁷ NACIONES UNIDAD. *“El abc de las naciones unidas”*, división de noticias y de medios de comunicación, 2000, pág. 182.

²⁸ Tercer compromiso. Conferencia Mundial sobre el Desarrollo Social. Copenhague, 1995.

- **Sesión Especial de la Asamblea General titulada “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI”²⁹.**

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

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

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

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

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

²⁹ NACIONES UNIDAS. “Anuario Jurídico 2000”, Nueva York, 2003, Pág. 89.

- **La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.**

En 1993 se adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que “reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal de los derechos y principios relativos a la libertad, igualdad, seguridad, integridad y dignidad de todos los seres humanos”³⁰.

En esta Declaración, se define la violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”³¹.

Establece el compromiso de los Estados a eliminar la violencia contra la mujer, mediante la realización de las siguientes acciones:

“b) Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer.

d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia.

f) Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia”³².

- **La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

Aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y ratificada por el nuestro país el 30 de marzo de 2007³³, establece que “todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar, sin discriminación alguna, de todos sus derechos, ello incluye el derecho a no ser víctima de discriminación por motivos de discapacidad, así como por cualquier otro motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, el patrimonio, el nacimiento, o cualquier otra condición”³⁴, debiendo “promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, deben adoptar a fin de impedir la discriminación y lograr la igualdad para todos”³⁵.

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

³⁰ ONU, Resolución 48/104. 1993.

³¹ ONU, Resolución 48/104, 1993.

³² Artículo 4.

³³ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 159.

³⁴ Artículo 4° de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

³⁵ Artículo 10 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

Convocada por el Secretario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)³⁶ y celebrada del 13 al 16 de julio del año 2010 en la ciudad de Brasilia, contando con la participación de delegaciones oficiales de los gobiernos latinoamericanos y caribeños, trata temas prioritarios en materia de derechos de las mujeres y las dificultades que se deben superar para dejar atrás todo tipo de discriminación de género.

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

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

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

El Convenio sobre el descanso semanal de 1921³⁷, establece dentro de sus disposiciones que toda persona empleada “deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas”³⁸, dicho día “deberá darse a conocer

³⁶ GARCÍA PRINCE, Evangelina. op. cit., pág. 102.

³⁷ Convenio C14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.

³⁸ Artículo 2º del Convenio sobre el descanso semanal, Organización Internacional del Trabajo, 1921.

por medio de anuncios puestos de manera bien visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente, o de acuerdo con cualquier otra forma aprobada por el gobierno”³⁹.

En 1925 los Estados Miembros celebraron el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) ⁴⁰, en el cual se establece que *“se otorgará igualdad de trato a las/los trabajadoras/es extranjeras/os y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia, cuando hayan sufrido un accidente de trabajo”*⁴¹.

De igual forma el convenio sobre las vacaciones pagadas, suscrito en 1936, establece en su numeral 2º que las personas empleadas gozarán como una de las prestaciones, el tener vacaciones pagadas después de haber trabajado durante un año de servicio continuo, misma que deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio. ⁴²

En el año de 1948, se celebró el Convenio sobre el servicio del empleo⁴³, en el cual se establece que los estados miembros deberán *“garantizar la contratación y colocación de personas, debiéndoles ayudar a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar a personas apropiadas a las necesidades de las empresas, debiendo dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas”*⁴⁴.

El convenio sobre igualdad de remuneración de 1951⁴⁵, enumerado como el 100 por la Organización Internacional del Trabajo, señala como base que los Estados miembros, deberán *“adoptar métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración aplicando en todo momento el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*⁴⁶.

Por su parte el Convenio marcado con el número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) ⁴⁷, suscrito en 1958, establece que los estados miembros se obligan a *“formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*⁴⁸.

Establece la protección de la maternidad para las mujeres en el trabajo, aplicando a mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las

³⁹ Artículo 7º inciso a), del Convenio sobre el descanso semanal, Organización Internacional del Trabajo, 1921.

⁴⁰ Convenio C19 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

⁴¹ Artículo 1º del Convenio sobre el descanso semanal, Organización Internacional del Trabajo, 1936.

⁴² Convenio C53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

⁴³ Convenio C54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.

⁴⁴ Artículo 6º del Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.

⁴⁵ S Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 287.

⁴⁶ Artículo 1º del convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.

⁴⁷ Secretaría de Relaciones Exteriores. ídem, pág. 293.

⁴⁸ Artículo 2º del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.

mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, entendiéndose en el convenio que toda empresa industrial son aquellas que comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente las siguientes:

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

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

El Convenio sobre la política del empleo⁴⁹, establece en su artículo primero que los estados deben velar por elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, debiendo garantizarse en todo momento que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo, que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

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

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

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

⁴⁹ Convenio C122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.

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

Aunque sólo ha sido ratificado por algunos países⁵⁰, este convenio es sin duda un paso adelante para la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás asalariados.

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

La organización de los Estados Americanos.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos.**

Proclamada el 22 de noviembre de 1969, en la ciudad de San José, Costa Rica, y ratificada por el Estado Mexicano el dos de marzo de 1981⁵¹, constituye uno de los documentos internacionales que contempla los derechos humanos en el continente americano, dentro de los que se establece la prohibición de cualquier clase de discriminación *“por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*⁵².

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

El principio de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine

⁵⁰ Albania, Argentina, Bosnia y Herzegovina; Bulgaria; Finlandia; Irlanda; Países Bajos, entre otros,

⁵¹ Hübner Gallo, Jorge Iván. *“Panorama de los Derechos Humanos”*, editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973, pág. 239.

⁵² Artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Costa Rica, 1969.

del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.

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

La discriminación contra las personas con discapacidad, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales, por lo anterior, se celebró en la ciudad de Guatemala, el 7 de julio de 1999, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad⁵³, en el que los Estados Parte se comprometieron, para lograr los objetivos de dicha Convención a *“adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”*⁵⁴.

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

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

El Protocolo de San Salvador⁵⁵ reconoce un amplio catálogo de derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se mencionan el Derecho al trabajo, que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

El artículo 7 de dicha convención, establece *“las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo”*, precisando que los Estados Partes reconocen la igualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, debiendo percibirse una remuneración equitativa e

⁵³ Campoy Cervera, Ignacio. *“Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva social, política, jurídica y filosófica”*, Instituto de Derechos Humanos, “Bartolomé de las Casas”, editorial Dickinson, S.L., Madrid, 2004, pág. 92.

⁵⁴ Artículo 3º párrafo primero de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

⁵⁵

igual por trabajo igual, sin ninguna distinción, así como el disfrute del descanso obligatorio, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, entre otras prestaciones.

De igual forma se establece el Derecho a la Seguridad Social, precisando que: *“1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. 2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”*⁵⁶.

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

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”⁵⁷, llevada a cabo en la ciudad con el nombre anteriormente indicado, en la República Federativa de Brasil, el 09 de junio de 1994, documento que dentro de sus 25 artículos reconoce que los Estados Parte tienen la obligación jurídica de tomar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer, a través de la abstención de de cualquier acción o práctica de Violencia contra la mujer por sus autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales para contrarrestar prejuicios y costumbres y otras prácticas que se basen en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer, fomentar la educación y capacitación del personal en la administración pública.

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

El 27 y 28 de abril del año 2000, en la ciudad de Washington DC, la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres presentó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género⁵⁸, elaborado durante la primera reunión de ministras y autoridades al más alto nivel responsable de las Políticas de las Mujeres en los Estados Miembros, establece como objetivos primordiales *“promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer afianzando e impulsando la igualdad jurídica, real y formal, de la mujer, el acceso pleno e igualitario de la mujer a los beneficios del*

⁵⁶ Artículo 9º de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. 1998.

⁵⁷ Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit, pág. 435.

⁵⁸ Martín, Claudia y otros. *“Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. Universidad Iberoamericana A.C.”, México, 2004, pág. 489.

desarrollo económico, social, político y cultural y pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos”⁵⁹, recomendando a los Estados asegurar “el acceso igualitario de la mujer al empleo y a los recursos productivos, tales como el crédito y la tierra”⁶⁰, a través de la creación de políticas públicas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres.

- **La Corte Interamericana de Derechos Humanos.**

Corte Interamericana de Derechos Humanos, es organismo integrante de la OEA, el cual, en la Sentencia Caso González y Otras Vs México “Campo Algodonero”⁶¹, hace un análisis de la situación de la violencia contra las mujeres en México, y que algunas de sus resoluciones son aplicables a la prevención y eliminación de la violencia contra la mujeres desde la cultura institucional.

Sobre la obligación de garantía⁶² la Corte ha establecido que (...) esta obligación implica el deber de los Estados de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como parte de dicha obligación, el Estado está en el deber jurídico de “prevenir, razonablemente, las violaciones de los derechos humanos, de investigar seriamente con los medios a su alcance las violaciones que se hayan cometido dentro del ámbito de su jurisdicción a fin de identificar a los responsables, de imponerles las sanciones pertinentes y de asegurar a la víctima una adecuada reparación”. Lo decisivo es dilucidar “si una determinada violación [...] ha tenido lugar con el apoyo o la tolerancia del poder público o si éste ha actuado de manera que la trasgresión se haya cumplido en defecto de toda prevención o impunemente”⁶³.

Algunas de las obligaciones jurisdiccionales que debe adoptar el Estado Mexicano son enunciadas por este organismo jurisdiccional son:

- *El Estado deberá asegurar que los profesionales de las instituciones de salud especializadas que sean asignados para el tratamiento de las víctimas valoren debidamente las condiciones psicológicas y físicas de cada víctima y tengan la experiencia y formación suficiente para tratar tanto los problemas de salud físicos que padezcan los familiares como los traumas psicológicos ocasionados como resultado de la violencia de género, la falta de respuesta estatal y la impunidad.*

⁵⁹ Objetivo Específico número 3 del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, 2000.

⁶⁰ Línea de acción número 1.18 el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, 2000.

⁶¹ OEA, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia Caso Gonzales y Otras Vs México “Campo Algodonero”, 2009.

⁶² Artículos 4, 5 y 7 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

⁶³ Párrafo 236.

- Además, la Corte señala que una capacitación con perspectiva de género implica no solo un aprendizaje de las normas, sino el desarrollo de capacidades para reconocer la discriminación que sufren las mujeres en su vida cotidiana. En particular, las capacitaciones deben generar que todos los funcionarios reconozcan las afectaciones que generan en las mujeres las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos.⁶⁴
- El Tribunal ordena que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos y género; ii) perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y homicidios de mujeres por razones de género, y iii) superación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres.⁶⁵
- La Corte ha establecido que el deber de prevención abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales. Es claro, a su vez, que la obligación de prevenir es de medio o comportamiento y no se demuestra su incumplimiento por el mero hecho de que un derecho haya sido violado.⁶⁶
- Los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres⁶⁷:
- Deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo.
- Políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias.
- La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer.
- Los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia.

⁶⁴Párrafo 540.

⁶⁵Párrafo 541.

⁶⁶Párrafo 252.

⁶⁷Párrafo 258.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



CAPITULO II: LA NORMATIVIDAD FEDERAL.

CAPITULO II:

LA NORMATIVIDAD FEDERAL.

- Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos⁶⁸

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.</p> <p>Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p> <p>XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de</p>

⁶⁸ Emitida por el Congreso del Estado

		<p>su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso...</p>
	<p>Artículo 4o. (Se deroga el párrafo primero) El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...</p>	
	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.</p>	

	<p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos...</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.	<p>Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p> <p>Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.</p> <p>El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio</p>	

	<p>del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.</p> <p>La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.</p>	
<p>Salarios y Prestaciones.</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.</p> <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> <p>Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.</p> <p>VIII. El salario mínimo quedará exceptuado</p>	

	de embargo, compensación o descuento. V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;	
Promoción vertical y horizontal.	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;</p> <p>VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;</p>	
Capacitación y formación profesional.		<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.</p>
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- Ley Genera de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁶⁹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de Violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	
	<p>Artículo 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de Violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.</p>	
	<p>Artículo 8. Los modelos de atención, prevención y sanción que establezcan la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, son el conjunto de medidas y acciones para proteger a las víctimas de Violencia familiar, como parte de la obligación del Estado, de garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.</p>	
	<p>Artículo 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores</p>	

⁶⁹ Emitido por el Congreso de la Unión.

	<p>públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de Violencia.</p>	
	<p>Artículo 19.- Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de Violencia.</p>	
	<p>Artículo 20.- Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de Violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.	<p>Artículo 45.- Corresponde a la Secretaría de Educación Pública:</p> <p>VI. Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas...</p>	

	<p>Artículo 46.- Corresponde a la Secretaría de Salud:</p> <p>III. Crea programas de capacitación para el personal del sector salud, respecto de la Violencia contra las mujeres y se garanticen la atención a las víctimas y la aplicación de las normas oficiales mexicanas vigentes en la materia...</p> <p>Artículo 50.- Corresponde a los municipios, de conformidad con esta ley y las leyes locales en la materia y acorde con la perspectiva de género, las siguientes atribuciones:</p> <p>III. Promover, en coordinación con las entidades federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas...</p>	
<p>Conciliación entre vida familiar y personal.</p>		
<p>Hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Artículo 11.- Constituye Violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>	
	<p>Artículo 14. Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:</p> <p>I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de Violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;</p> <p>II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p>	

	<p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.</p>	
	<p>Artículo 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;</p> <p>II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;</p> <p>III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.</p> <p>IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;</p> <p>V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;</p> <p>VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y,</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**⁷⁰

⁷⁰ Emitido por el Congreso de la Unión.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.</p>	
	<p>Artículo 12.- Corresponde al Gobierno Federal:</p> <p>V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas...</p>	
	<p>Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:</p> <p>IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y</p> <p>V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.</p>	
	<p>Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <p>I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;</p> <p>III. Impulsar liderazgos igualitarios.</p>	
	<p>Artículo 34.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y</p>	

	<p>organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;</p> <p>III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;</p> <p>VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;</p> <p>IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;</p> <p>XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.	<p>Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>VII. Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.</p>	
Salarios y Prestaciones.	<p>Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución...</p>	

Promoción vertical y horizontal.	Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: II. Promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y de seguridad en el trabajo...	
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley Federal para prevenir Eliminar la Discriminación⁷¹.**

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.	
	Artículo 10.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres: I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares; IV. Procurar la creación de centros de	

⁷¹ Emitida por el Congreso de la Unión.

	desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.	Artículo 20.- Para el cumplimiento de su objeto, El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación tendrá las atribuciones siguientes: XVIII. Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos...	
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley Federal del Trabajo**⁷²

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 30.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en	Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador

⁷² Emitida por el Congreso de la Unión

	<p>condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.</p>
	<p>Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.</p>	<p>Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:</p> <p>b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p> <p>c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho</p>

		<p>a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;</p> <p>d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica...</p>
	<p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.</p>	
Clima Laboral.	<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.⁷³</p> <p>Artículo 165.- Las modalidades que se</p>	<p>Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.</p>

⁷³ Artículo 164. Título Quinto Trabajo de las Mujeres. Cap. I. Ley Federal del Trabajo. Última reforma el 17 de enero de 2006.

	<p>consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	
Salarios y Prestaciones.	<p>Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad...</p> <p>Artículo 423.- El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.</p> <p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>Artículo 1000.- El incumplimiento de las normas relativas a la</p>

	<p>comidas y períodos de reposo durante la jornada;⁷⁴</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p>VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas...</p>	<p>remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.</p>
	<p>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p>	
	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:⁷⁵</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar,</p>	

⁷⁴ Artículo 423. Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo. Cap. V Reglamento Interior de Trabajo. Ley Federal del Trabajo. Última reforma el 17 de enero de 2006.

⁷⁵ Artículo 166 Título Quinto Bis Trabajo de Menores. Cap. I. Ley Federal de Trabajo. Última reforma 17 de enero de 2006

	<p>tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	
	<p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p> <p>Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.</p>	
<p>Promoción vertical y horizontal.</p>		
<p>Capacitación y formación profesional.</p>	<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p>	<p>Artículo 132.- Son</p>

	<p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley...</p>	<p>obligaciones de los patrones:</p> <p>XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.</p> <p>XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.</p> <p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p>
	<p>Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p> <p>Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá</p>	<p>Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.</p>

	<p>impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:⁷⁶</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;</p> <p>II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;</p> <p>III. Prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>V. Incrementar la productividad; y,</p> <p>V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.</p>	
<p>Conciliación entre vida familiar y personal.</p>	<p>Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.</p> <p>El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.</p> <p>Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.</p>	
<p>Hostigamiento y acoso sexual.</p>		

⁷⁶ Artículo 153-F. Título IV Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones. Cap. III BIS. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Ley Federal del Trabajo. Última reforma el 17 de enero de 2006

- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional.**⁷⁷

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		Artículo 3o.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.
Selección de Personal.	Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: ⁷⁸	

⁷⁷ Emitida por el Congreso de la Unión

⁷⁸ Artículo 43. Titulo Segundo Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares. Cap. IV. Ley Federal de los Trabajadores al servicio de Estado Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Última reforma el 03 de mayo de 2006.

	<p>I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.</p>	
<p>Salarios y Prestaciones.</p>	<p>Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.</p>	<p>Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.</p> <p>Los niveles de sueldo del tabulador que consignan sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.</p> <p>La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas</p>

		<p>para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>En los Poderes de la Unión, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes, de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos.</p>
	<p>Artículo 34.- La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.</p> <p>Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.</p>	
<p>Promoción vertical y horizontal.</p>		<p>Artículo 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.</p>
	<p>Artículo 48.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato</p>	<p>Artículo 50.- Son factores escalafonarios</p> <p>I.- Los conocimientos.</p> <p>II.- La aptitud.</p>

	inferior.	III.- La antigüedad, y IV.- La disciplina y puntualidad.
	Artículo 51.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.	
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.	Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.	
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.**⁷⁹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 1. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Su objeto es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a</p>	

⁷⁹ Emitida por el Congreso de la Unión

	la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.	
	Artículo 4. Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad. Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.	
	Artículo 5. Los principios que deberán observar las políticas públicas, son: I. La equidad; II. La justicia social; III. La igualdad de oportunidades; X. La igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad; XI. La Transversalidad,	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.	Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones: III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de	

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

<p>Conciliación entre vida familiar y personal.</p>	<p>Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones: VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad</p>	
<p>Hostigamiento y acoso sexual.</p>		

- **Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.**⁸⁰

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

⁸⁰ Emitida por el Congreso de la Unión

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

	<p>Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, deberá contemplar las acciones necesarias para cubrir, como mínimo, los siguientes rubros:</p> <p>II. La Comisión Intersecretarial fomentará el diseño, evaluación y actualización de los planes y programas de capacitación y formación de servidores públicos conforme a las siguientes directrices:</p> <p>a) Proporcionar la capacitación y formación continua necesaria a los servidores públicos, con la finalidad de prevenir el delito de trata de personas. Estas actividades estarán dirigidas, como mínimo, a todos los miembros de las instituciones del Gobierno Federal vinculadas a la seguridad pública, procuración, impartición de justicia y migración;</p> <p>b) La capacitación y formación señaladas incluirán los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, trata de personas y derechos de los refugiados, así como la legislación nacional, con especial referencia a la atención y protección de los derechos de niñas, niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores de sesenta años, de los indígenas, de quienes no tienen capacidad para comprender el significado del hecho o de quienes tienen alguna discapacidad.</p> <p>c) La capacitación y formación continua tendrá como eje rector el respeto a los derechos humanos de la víctima y el victimario.</p>	
<p>Conciliación entre vida familiar y personal.</p>		
<p>Hostigamiento y acoso sexual.</p>		

- Ley de Planeación.⁸¹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
<p>Política Estatal y Deberes Institucionales.</p>	<p>Artículo 2o.- La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:</p> <p>III.- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;</p> <p>VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.</p>	
	<p>Artículo 9o.- Las dependencias de la administración pública centralizada deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva de género y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, integral y sustentable.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable a las entidades de la administración pública paraestatal. A este efecto, los titulares</p>	

⁸¹ Emitida por el Congreso de la Unión

	de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, proveerán lo conducente en el ejercicio de las atribuciones que como coordinadores de sector les confiere la ley.	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley de Asistencia Social.**⁸²

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente con perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 2.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés general, de observancia en toda la República y tienen por objeto sentar las bases para la promoción de un Sistema Nacional de Asistencia Social que fomente y coordine la prestación de servicios de asistencia social pública y privada e impulse la participación de la sociedad en la materia.	
	Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por asistencia social el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan	

⁸² Emitida por el Congreso de la Unión

	<p>el desarrollo integral del individuo, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, indefensión desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva. La asistencia social comprende acciones de promoción, previsión, prevención, protección y rehabilitación.</p>	
	<p>Artículo 4.- Tienen derecho a la asistencia social los individuos y familias que por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, o sociales, requieran de servicios especializados para su protección y su plena integración al bienestar.</p> <p>Con base en lo anterior, son sujetos de la asistencia social, preferentemente:</p> <p>II. Las mujeres:</p> <p>a) En estado de gestación o lactancia y las madres adolescentes;</p> <p>b) En situación de maltrato o abandono, y,</p> <p>c) En situación de explotación, incluyendo la sexual.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley del Seguro Social.**⁸³

⁸³ Emitida por el Congreso de la Unión

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente perspectiva de género	Texto Vigente sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.</p>	<p>Artículo 15. Los patrones están obligados a:⁸⁴</p> <p>I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;</p>
	<p>Artículo 36. Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones	<p>Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.</p>	<p>Artículo 47. En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las reglas siguientes:</p> <p>I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y...</p>
	<p>Artículo 49. En los términos establecidos por</p>	<p>Artículo 154. Para los</p>

⁸⁴ Artículo 15. Título Segundo del Régimen Obligatorio. Capítulo I Generalidades. Ley de Seguro Social. Última reforma publicada el 27 de mayo del 2011

	<p>la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.</p>	<p>efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.</p>
	<p>Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Asistencia obstétrica; II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico. 	<p>Artículo 155. La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Pensión; II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título; III. Asignaciones familiares, y IV. Ayuda asistencial.
	<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.</p>	<p>Artículo 161. El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Pensión; II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título; III. Asignaciones familiares, y IV. Ayuda asistencial.
	<p>Artículo 170. Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162</p>	

	<p>de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.</p>	
<p>Promoción vertical y horizontal.</p>		
<p>Capacitación y formación profesional.</p>	<p>Artículo 286 J. El sistema de profesionalización y desarrollo comprendido en el Estatuto a que se refiere el artículo anterior se regirá por los siguientes principios:</p> <p>I. El mérito propio y la igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción en el servicio, con base en la experiencia general y/o en el Instituto, desempeño, aptitudes, conocimientos y capacidad;</p> <p>II. Especialización y profesionalización para el desempeño de las funciones y actividades asignadas a cada puesto;</p> <p>III. Retribuciones y prestaciones vinculadas a la productividad, acordes al mercado de trabajo, que sean suficientes para asegurar al Instituto la contratación y permanencia de los mejores servidores públicos de mando y trabajadores;</p> <p>IV. Capacitación y desarrollo integral relacionados con las actividades sustantivas del Instituto y vinculados a la mejora de los servicios que se presten, a fin de garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios, y...</p> <p>V. Integridad, responsabilidad y conducta adecuada de este personal.</p>	<p>Artículo 286 G. Con el fin de contar con un cuerpo permanente de profesionales, calificado y especializado en las actividades y funciones que le corresponden, así como de garantizar la adecuada prestación y mejora de los servicios en beneficio de los derechohabientes y de la sociedad en general, el Instituto deberá establecer las políticas y realizar las acciones necesarias para establecer un sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>Ese sistema comprenderá los procesos de reclutamiento, selección, contratación, compensación, desarrollo de personal, incluyendo la capacitación, la evaluación de su desempeño, la promoción y la separación del servicio. El personal a que se refiere este Capítulo podrá ser sujeto de estímulos</p>

		con base en su desempeño en los términos que lo autorice el Consejo Técnico, los cuales se sujetarán a los límites establecidos anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación.
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**⁸⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto Vigente de los ordenamientos jurídicos nacionales con perspectiva de género	Texto Vigente de los ordenamientos jurídicos estatales sin perspectiva de género
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 27. El Instituto establecerá un seguro de salud que tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus Derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad. El seguro de salud incluye los componentes de atención médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental.	Artículo 36. En caso de enfermedad el Trabajador y el Pensionado tendrán derecho a recibir atención médica de diagnóstico, de tratamiento, odontológica, consulta externa, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad.
		Artículo 56. Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o

⁸⁵ Emitido por el Congreso de la Unión

		<p>con motivo del trabajo.</p> <p>Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.</p>
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.	<p>Artículo 92. Pensión Garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados para obtener una Pensión por cesantía en edad avanzada o vejez y su monto mensual será la cantidad de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos, moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del Índice Nacional de Precios al Consumidor.</p>	<p>Artículo 44. El derecho al goce de las Pensiones de cualquier naturaleza, comenzará desde el día en que el Trabajador o sus Familiares Derechohabientes cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley para ello.</p>
	<p>Artículo 129. La muerte del Trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiere cotizado al Instituto por tres años o más, dará origen a las Pensiones de viudez, concubinatos, orfandad o ascendencia en su caso, según lo prevenido</p>	

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

- **Código Penal Federal.**⁸⁶

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

⁸⁶ Emitido por el Congreso de la Unión

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

- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.⁸⁷

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

⁸⁷ Emitido por: Poder Ejecutivo Federal.

	<p>ejercen sus derechos por igual.</p> <p>ESTRATEGIA 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.</p> <p>Como un primer paso para lograr la equidad entre mujeres y hombres, los tres órdenes de gobierno han firmado un acuerdo mediante el cual se comprometen a asumir el principio de igualdad como eje rector de sus planes y acciones.</p> <p>De esta forma, se busca crear las condiciones para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollar su potencial y se conviertan en artífices de su propio bienestar.</p> <p>Para ello, se generarán canales permanentes de consulta, participación, seguimiento y rendición de cuentas, con el propósito de propiciar la igualdad entre los géneros. El primer paso es garantizar la igualdad en el acceso a los servicios de salud y educativos, a la vivienda, al desarrollo sustentable, al empleo bien remunerado y el derecho a una vida libre de Violencia.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.	<p>ESTRATEGIA 16.5. Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo</p>	

	<p>necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátense de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.</p>	
	<p>ESTRATEGIA 16.6. Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.</p> <p>Está en marcha el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para facilitar a las mamás el desempeño en su trabajo, sabiendo que sus hijos menores están bien cuidados. El programa ayuda por igual a las mamás que tienen un empleo y a señoras que tienen un lugar adecuado para instalar una pequeña guardería, en la que puedan atender a 15 o 20 niños. Con frecuencia son señoras cuyos hijos ya no viven con ellas, por lo que cuentan con espacio suficiente para una empresa de este tipo, además de que poseen la experiencia y el conocimiento necesarios para llevarla a cabo.</p> <p>A quienes desean prestar este servicio se les apoyará económicamente con un préstamo para que arreglen su casa, pongan un baño limpio para los niños, separen la operación de la estancia del acceso a la cocina y a las actividades diarias de su familia, y que la equipen con el mobiliario necesario y otros materiales.</p> <p>Asimismo, se les ofrecerá capacitación y asistencia técnica para operar la estancia con seguridad física y psicológica.</p> <p>A las mamás que requieren un lugar donde dejar a sus hijos menores, o a los dos padres cuando ambos trabajan, o al papá cuando está sólo, se les apoyará, después de un estudio</p>	

	<p>socioeconómico, con una cuota de hasta 700 pesos mensuales por niño para que paguen la estancia, y puedan elegir la estancia que más sea de su agrado.</p> <p>De manera complementaria, se promoverán reformas a las leyes laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos.</p>	
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.**⁸⁸

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

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

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

⁸⁸ Emitido por: Poder Ejecutivo Federal.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



CAPITULO III: APLICABILIDAD DE LA NORMATIVIDAD ESTATAL EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN NAYARIT.

En este apartado, se analizarán diversas disposiciones legales del estado de Nayarit, que establecen la organización del trabajo de las diferentes entidades que integran al Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

- **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit.** ⁸⁹

Siendo la norma suprema que rige a la entidad federativa de Nayarit, la misma establece en su artículo 7º el principio básico de igualdad, siendo que todas las personas gozaran de la aplicación de la igualdad de las leyes y por ende se prohíbe la discriminación por cualquier circunstancia.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>ARTÍCULO 7.- El Estado garantiza a sus habitantes sea cual fuere su condición:</p> <p>I. La más estricta igualdad ante las leyes, sin otras diferencias que las que resulten de la condición natural o jurídica de las personas.</p> <p>II. La plena libertad humana sin más limitaciones que las impuestas por la propia Constitución.</p> <p>III. La dignidad humana, los derechos que le son inherentes, el ejercicio libre de la personalidad, el respeto a la ley y al derecho ajeno, constituyen la base del estado democrático, la seguridad pública y la paz del Estado de Nayarit.</p> <p>IV. La protección y promoción del desarrollo de los valores de etnias indígenas que habitan en el Estado de Nayarit, además de observar lo ordenado en el artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se realizará conforme a las bases y principios siguientes:</p>	

⁸⁹ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

	<p>Nuestra composición étnica plural, integrada por Coras, Huicholes, Mexicaneros y Tepehuanos se sustenta en los pueblos y comunidades indígenas que los integran y a los cuales les asiste el derecho a la libre determinación expresada en la autonomía para decidir sobre sus formas internas de convivencia y organización social, económica y cultural; en la creación de sus sistemas normativos, sus usos y costumbres, formas de gobierno tradicional, desarrollo, formas de expresión religiosa y artística y en la facultad para proteger su identidad y patrimonio cultural.</p> <p>Solo se reconocerán como limitante a lo anteriormente establecido, el menoscabo a los Derechos Humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los reconocidos en la presente Constitución.</p> <p>El desarrollo de sus lenguas y tradiciones, así como la impartición de la educación bilingüe estará protegida por la Ley la cual sancionará cualquier forma de discriminación.</p> <p>Deberán participar en la elaboración y ejecución de planes y programas de desarrollo educativo, productivo, económico, cultural o social que se relacione con sus comunidades.</p> <p>La ley regulará la eficacia de sus propios sistemas normativos, estableciendo procedimientos de convalidación. Los tribunales y jueces velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los indígenas y la dignidad e igualdad de la mujer.</p> <p>En los términos que la Ley establezca, se preverán procedimientos simplificados y asistencia a los indígenas para que cuenten con un servicio eficiente del Registro Civil, así como de otras instituciones vinculadas con dichos servicios.</p>	
--	--	--

	<p>La Ley protegerá la propiedad y posesión de sus tierras cualquiera que sea la modalidad de estas, así como los derechos individuales y colectivos de uso y aprovechamiento del agua y recursos naturales, asegurando la protección del medio ambiente.</p> <p>Los derechos sociales que esta Constitución otorga a pueblos y comunidades indígenas, deberán ejercitarse de manera directa a través de sus autoridades o por los interesados mismos.</p> <p>V. La libertad de trasladarse o cambiar de residencia.</p> <p>VI. El derecho de propiedad y la libertad de disponer de ella en la forma y términos establecidos por el artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>VII. La libertad de trabajar y disponer de los productos del trabajo, de acuerdo con las prescripciones que establecen las leyes relativas.</p> <p>VIII. La libertad de cultos y creencias religiosas.</p> <p>IX. La libertad de externar el pensamiento sin más limitaciones que el respeto a la moral, a la vida privada y la paz pública.</p> <p>X. La libertad de asociarse o reunirse para cualquier objeto lícito, con las restricciones y prerrogativas a que se refiere el artículo 9º de la Constitución General de la República.</p> <p>XI. La seguridad pública como función del Estado y de los Municipios en sus respectivas competencias señaladas por esta Constitución. La actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.</p> <p>El Estado y los Municipios en los términos que la ley de la materia señale, establecerán un sistema de seguridad pública y se</p>	
--	---	--

	<p>coordinarán con la Federación con ese fin.</p> <p>XII. El derecho de acceso a la información pública y a la transparencia. La información en posesión de los entes públicos se registrará conforme a los principios de máxima publicidad y expedites, sin más limitaciones que las relativas a los datos personales o la información que sea declarada reservada o confidencial, en los términos que disponga la ley.</p> <p>La ley establecerá el organismo unitario encargado de garantizar la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, dotado de autonomía operativa, de gestión y de decisión, con personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuyo seno funcionará un consejo consultivo en los términos que disponga la ley.</p> <p>Para proteger el derecho fundamental de acceso a la información, se establecen los siguientes criterios, principios y bases:</p> <p>A. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, dependencia, entidad, órgano y organismo estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad en los términos que fijen las leyes. En la interpretación y aplicación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad.</p> <p>B. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes.</p> <p>C. Toda persona, sin necesidad de acreditar interés alguno o justificar su utilización, tendrá acceso gratuito a la información pública, a sus datos personales o a la rectificación de éstos.</p> <p>D. Los servicios para el acceso a la información serán gratuitos y de costo</p>	
--	---	--

	<p>razonable en la reproducción de documentos.</p> <p>En toda solicitud de información que así se precise, deberá suplirse la deficiencia que hubiese en su formulación.</p> <p>E. Se establecerán mecanismos de acceso a la información y procedimientos de revisión expeditos. Los procedimientos se sustanciarán ante el organismo garante cuyo funcionamiento será especializado e imparcial. Sus resoluciones serán definitivas e inatacables para los sujetos obligados y contra ellas no procederá ningún recurso o medio de defensa.</p> <p>F. Los sujetos obligados deberán organizar el uso de la información pública gubernamental y preservar sus documentos en archivos administrativos actualizados, publicando a través de los medios electrónicos disponibles, la información relativa completa y actualizada sobre sus indicadores de gestión y el ejercicio de los recursos públicos.</p> <p>G. Las leyes determinarán la manera en que los sujetos obligados deberán hacer pública la información relativa a los recursos públicos que entreguen a personas físicas o morales.</p> <p>H. La inobservancia a las disposiciones en materia de acceso a la información pública será sancionada en los términos que dispongan las leyes.</p> <p>XIII.- Los derechos sociales que a continuación se enuncian:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- Se reconoce, protege y garantiza el derecho a la vida de todo ser humano desde el momento de la fecundación natural o artificial y se le reputa como nacido para todos los efectos legales correspondientes, hasta su muerte natural.2.- Toda mujer y su producto tienen derecho a la atención médica gratuita durante el periodo de embarazo y el parto.	
--	--	--

	<p>3.- Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a vivir y crecer en forma saludable y normal en un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental efectivo, moral y social, en el seno de la familia, la escuela, la sociedad y las instituciones, así como a ser protegidos contra cualquier forma de maltrato, perjuicio, daño, agresión, abuso, o explotación. En condiciones de libertad, integridad y dignidad; por lo que las leyes que se promulguen para tal efecto, deben de atender al interés superior del menor.</p> <p>4.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación.</p> <p>a) El estado y los municipios están obligados a impartir la educación básica y los padres de familia o tutores a enviar a sus hijos para que la reciban.</p> <p>b) La educación que se imparta será integral, gratuita, laica, científica, democrática y fortalecerá la identidad nacional y local, impulsará la formación de valores y promoverá el desarrollo humano.</p> <p>c) Corresponde al estado fortalecer y promover la educación inicial, media superior y superior.</p> <p>d) En los planes y programas oficiales se promoverá la incorporación de contenidos regionales para difundir la cultura nacional y local así como la educación bilingüe e intercultural de los grupos étnicos de la entidad permitiendo el combate al rezago educativo.</p> <p>e) Los alumnos de todos los niveles de educación impartida por el estado y los municipios tendrán derecho a un sistema de becas en los términos que disponga la ley.</p> <p>f) El estado reconoce la ciencia y la tecnología, como bases fundamentales del desarrollo estatal. Toda persona tiene derecho</p>	
--	--	--

	<p>al conocimiento científico y tecnológico, así como al respeto de su diversidad cultural y a participar libremente en la vida cultural y artística de la comunidad.</p> <p>5.- Los adultos mayores tienen derecho a una vida con calidad; a la protección de su patrimonio, salud, alimentación, a la asistencia y seguridad social y a la igualdad de oportunidades, la ley protegerá esos derechos, sin restricción alguna.</p> <p>Las autoridades garantizarán el derecho de acceso gratuito a los servicios de salud.</p> <p>6.- El Estado garantizará la producción de alimentos, constituyéndose como áreas estratégicas del desarrollo la agricultura y el turismo.</p> <p>7.- Los productores del campo, ganaderos y pescadores gozarán de un seguro de vida en los términos que disponga la Ley.</p> <p>8.- Todo individuo tiene derecho al agua así como a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado. La ley protegerá y determinará la forma y condiciones de ejercer estos derechos.</p> <p>9.- Todo individuo tiene derecho a beneficiarse del progreso científico en el área de la medicina genómica, por tanto, el estado reconoce el vínculo existente entre el derecho a la protección de la salud y el derecho a la investigación y al desarrollo científico.</p> <p>En la investigación en el área de las ciencias genómicas, deberán prevalecer los principios de dignidad humana, autonomía de la voluntad, respeto por la integridad física y psíquica, intimidad, confidencialidad, no discriminación e identidad genética; por tanto, queda prohibida cualquier práctica que atente contra estos principios, contra los derechos humanos o contra cualquier instrumento internacional que regule las ciencias genómicas.</p>	
--	--	--

	<p>Todo individuo tiene derecho a conocer la información genómica personal y sus vínculos biológicos de parentesco, para tal efecto, la ley determinará los límites y modalidades mediante las pruebas científicas correspondientes.</p> <p>Toda investigación biomédica se orientará preferentemente a aliviar las enfermedades y mejorar la salud.</p> <p>XIV.- Todo individuo gozará de los derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Código Penal para el Estado de Nayarit.**

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		
Clima Laboral.		

Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		<p>Artículo 260 Bis.- Al que con fines sexuales acose reiteradamente a persona de cualquier sexo valiéndose de su posición jerárquica o de cualquier circunstancia que genere condiciones de preeminencia entre el ofensor y el ofendido, trátese del ámbito familiar, doméstico, docente, laboral o cualquier otro que implique subordinación o respeto, se le impondrá de 1 a 2 años de prisión y multa de 100 a 300 días de salario.</p> <p>Si el sujeto pasivo fuere menor de edad o incapaz, la pena será de 2 a 3 años de prisión y multa de 200 a 400 de salario mínimo.</p> <p>Las penas previstas en este artículo son independientes de cualquier otro delito que resulte cometido con motivo del hostigamiento o acoso.</p>

- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado De Nayarit.

Esta Ley⁹⁰, establece que uno de los entes públicos que pertenece al poder ejecutivo lo es la Secretaría del Trabajo, la cual dentro de sus obligaciones se encuentra la de:

- “Instrumentar acciones que mejoren las condiciones laborales de las mujeres; y,
- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales que prohíban la discriminación laboral”⁹¹

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 41 BIS.- A la Secretaría del Trabajo le corresponden las siguientes atribuciones:</p> <p>XIX.- Instrumentar acciones que mejoren las condiciones laborales de las mujeres;</p> <p>XX.- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales que prohíban la discriminación laboral;</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.**⁹²

⁹⁰ Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado De Nayarit. Última reforma publicada en el periódico oficial el 13 de agosto de 2011.

⁹¹ Artículo 41 bis, fracciones XXI y XXII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

⁹² Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

Regula los principios rectores que debe basarse en la política pública del Estado de Nayarit, que garantizan el acceso de las mujeres a vivir sin Violencia, a través de la eliminación de la discriminación basada en el género, para que las mujeres puedan gozar de sus derechos humanos en igualdad a los de los hombres, a través del respeto de la dignidad humana.

De igual forma, establece los tipos y modalidades de Violencia que se ejerce a las mujeres, dentro del que destaca la Violencia en el ámbito laboral, entendida como *“toda acción u omisión encaminada a restringir, desacreditar, intimidar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación de género, las amenazas, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, ascensos, reconocimiento, salario y prestaciones en su relación de trabajo”*⁹³.

Cabe hacer mención, que dentro de la incorporación del programa de cultura institucional, uno de los ejes principales es el eliminar el hostigamiento sexual, que pudiera presentarse dentro de una institución pública del gobierno estatal, siendo que la ley en mención refiere en su artículo 14, que dicho acto consiste en *“el ejercicio del poder, mediante la Violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de----suprimir espacio-- la subordinación que se tiene respecto del patrón, docente o del pariente, independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas”*, por lo que resulta establecer disposiciones que sancionen y eliminen actos tendientes a menoscabar la dignidad de las mujeres.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 11.- La Violencia laboral es toda acción u omisión encaminada a restringir, desacreditar, intimidar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación de género, las amenazas, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, ascensos, reconocimiento, salario y prestaciones en su relación de trabajo.	
	Artículo 15.- Las políticas públicas del Estado y de los Municipios deben considerar en materia de Violencia laboral y docente: I. El impacto psicoemocional que generan en quien las recibe; II. Las diferentes formas de discriminación	

⁹³ Artículo 11 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

	<p>que se pueden presentar en razón del género, edad, condición de las mujeres, estado civil, preferencia sexual;</p> <p>III. La adhesión a convenios o protocolos para eliminar esta modalidad de Violencia, por parte de sindicatos, empresas públicas o privadas y de la Administración Pública Paraestatal;</p> <p>IV. La evaluación periódica de sus políticas públicas; y</p> <p>V. La participación de empresas y sindicatos para establecer acuerdos de no discriminación desde la perspectiva de género.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.	<p>Artículo 13.- El hostigamiento y el acoso sexual, son manifestaciones de la Violencia laboral, docente y de parentesco, a partir de la construcción de género.</p>	
	<p>Artículo 14.- El hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, mediante la Violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón, docente o del pariente, independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas.</p>	

- **Ley de Discapacitados del Estado de Nayarit.** ⁹⁴

Dentro del estudio de las legislaciones del Estado de Nayarit, tiene peculiar atención la Ley de Discapacitados del Estado de Nayarit⁹⁵, la cual establece que una de las obligaciones principales de las instituciones y organismos que son reguladas por esta ley, deberán promover la equidad, la equiparación de oportunidades, el reconocimiento a la igualdad de derechos humanos y el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad, debiendo otorgar la igualdad de derechos y oportunidades en la vida laboral, en base al perfil profesional o técnico que tengan.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>Artículo 5o.- Las instituciones y organismos ejecutores de esta Ley, prestarán atención especial a las instituciones, asociaciones y fundaciones promovidas por los propios discapacitados, sus familiares o sus representantes legales, sin ánimo de lucro, promoviendo políticas públicas basadas en:</p> <p>a).- La equidad;</p> <p>b).- La justicia social;</p> <p>c).- La equiparación de oportunidades;</p> <p>d).- El reconocimiento de la igualdad entre humanos;</p> <p>e).- La dignidad;</p> <p>f).- La integración;</p> <p>g).- El respeto; y</p> <p>h).- La accesibilidad.</p>
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		

⁹⁴ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

⁹⁵ Ley de Discapacitados del Estado de Nayarit. Última reforma publicada en el periódico oficial el 22 de diciembre de 2006.

Salarios y Prestaciones.		Artículo 29.- El trabajo que realicen las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar en su caso, su posterior integración en el mercado ordinario de trabajo.
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.** ⁹⁶

Documento jurídico que dispone en su contenido el principio jurídico de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, que surge por el compromiso del gobierno mexicano adquirido en el ámbito internacional ante la pervivencia de la desigualdad real en nuestra sociedad.

⁹⁶ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

En este sentido, constituye un punto de llegada, una respuesta a las demandas sociales sobre la necesidad de nuevos y mejores instrumentos legales para erradicar la desigualdad que continúan sufriendo las mujeres, a pesar de la igualdad formal.

Dicha ley, establece que el Estado debe adoptar una política de igualdad que *“deberá establecer las acciones conducentes en los ámbitos, económico, educativo, político, social y cultural, destinadas a consolidar en el Estado la equidad de género, consecuentemente en el diseño, elaboración, aplicación, evaluación y seguimiento de los instrumentos de dicha política se observarán los objetivos y principios previstos en esta Ley”*⁹⁷.

Algunos de los objetivos de esta Ley en relación con el ámbito laboral e institucional, es lograr el empoderamiento de las mujeres⁹⁸ y la eliminación de estereotipos de género establecidos en función del sexo.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.	<p>Artículo 10.- La Política de Igualdad deberá establecer las acciones conducentes en los ámbitos, económico, educativo, político, social y cultural, destinadas a consolidar en el Estado la equidad de género, consecuentemente en el diseño, elaboración, aplicación, evaluación y seguimiento de los instrumentos de dicha política se observarán los objetivos y principios previstos en esta Ley, para lo cual se implementarán las medidas tendientes a garantizar:</p> <p>I. La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;</p> <p>II. La accesibilidad a la justicia y el pleno ejercicio de los derechos de mujeres y hombres;</p> <p>III. El empoderamiento de las mujeres y su autonomía;</p> <p>IV. La participación y representación política paritaria entre mujeres y hombres;</p> <p>V. La eliminación de estereotipos de género</p>	

⁹⁷ Artículo 10 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.

⁹⁸ El proceso por medio del cual una persona logra conducirse con autonomía e independencia, ejerciendo plenamente y en libertad derechos y toma de decisiones, sin coacciones ni imposiciones de ningún tipo. Artículo 3º, fracción V de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.

	<p>establecidos en función del sexo;</p> <p>VI. La elaboración de diagnósticos focales respecto al tema, con bases de datos desagregados por sexo, y</p> <p>VII. Las buenas prácticas en el trato entre mujeres y hombres.</p>	
	<p>Artículo 15.- Serán objetivos de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia económica, los siguientes:</p> <p>I. Promover y vigilar el otorgamiento de salarios iguales a mujeres y a hombres por trabajos iguales, desempeñados en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia idénticas;</p> <p>II. Implementar el acceso igualitario de mujeres y hombres a procesos productivos;</p> <p>III. Promover campañas de igualdad y respeto entre mujeres y hombres en el trabajo;</p> <p>IV. Impulsar la eliminación de los estereotipos de género como criterio en los procesos de contratación de personal, acceso a créditos productivos y oferta de proyectos productivos;</p> <p>V. Promover la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas, niños, personas enfermas, personas de la tercera edad, y en el trabajo doméstico;</p> <p>VI.- Elaborar un diagnóstico desagregado por sexo sobre la contribución al Estado a través de pago de impuestos;</p> <p>VII. Garantizar la redistribución de los impuestos en obras, programas y proyectos que beneficien a las mujeres de acuerdo a su contribución en actividades productivas, y</p> <p>VIII. Impulsar la eliminación de la segmentación -horizontal y vertical- laboral por género, a través de campañas de comunicación, sensibilización y estímulos fiscales para empresas que implementen las</p>	

	medidas correspondientes.	
	<p>Artículo 16.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, la Administración Pública desarrollará las siguientes acciones:</p> <p>I. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal y en las condiciones generales de trabajo;</p> <p>II. Establecer acciones de capacitación, educación y formación de las personas que en razón de su sexo estén relegadas;</p> <p>III. Fomentar especialmente el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de éste o de ocupar puestos directivos, así como destinar recursos para impulsar su contratación;</p> <p>IV. Propiciar estímulos fiscales y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que desarrollen políticas y/o buenas prácticas de igualdad, contratación, asignaciones salariales y de buen trato entre mujeres y hombres, con la finalidad de fomentar la implementación y el reconocimiento de las buenas prácticas a favor de la igualdad;</p> <p>V. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia estatal laboral, y</p> <p>VI. Implementar, en coordinación con las autoridades competentes, medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, Violencia o acoso en el ámbito laboral que sean originadas por razones de género.</p>	
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		

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

- **Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit.**⁹⁹

Siendo el Ombudsman de Nayarit el encargado de conocer las violaciones de los derechos humanos realizadas por instituciones públicas, a través de la recepción de quejas, por ende, la Ley que lo rige, señala que para el cumplimiento de su objeto este órgano debe *“impulsar la observancia de los Derechos Humanos en el Estado, así como proteger y velar por el respeto a la dignidad humana para evitar toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales diversas, el estado civil o cualquier otra que atente contra los Derechos Humanos, que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”*¹⁰⁰.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		ARTÍCULO 18. Para el cumplimiento de su objeto, la Comisión tiene las atribuciones siguientes: I. Estudiar, analizar, investigar y determinar la existencia, en los términos previstos por esta ley, de probables violaciones de Derechos Humanos, por actos u omisiones de autoridades administrativas

⁹⁹ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

¹⁰⁰ Artículo 18 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit.

		<p>de carácter estatal y municipal;</p> <p>II. Recibir, atender, tramitar y resolver, en los términos previstos por esta ley y su reglamento, las quejas que se presenten con motivo de probables violaciones a los Derechos Humanos que pudieran ser imputables a las autoridades y servidores públicos a que se refiere la presente ley;</p> <p>III. Substanciar los procedimientos que correspondan, en los términos previstos por esta ley y demás disposiciones aplicables;</p> <p>IV. Formular recomendaciones públicas particulares, derivadas de los procedimientos iniciados de oficio o a petición de parte, mismas que no serán vinculatorias;</p> <p>V. Formular recomendaciones públicas generales, derivadas de las investigaciones, estudios, análisis, revisiones, o cualquier otra actividad que, en el desempeño de las funciones de la Comisión, revelaren violaciones a los Derechos Humanos;</p> <p>VI. Formular denuncias y quejas ante las autoridades correspondientes para la atención de las violaciones a los Derechos Humanos.</p>
--	--	--

		<p>Cuando la Comisión conozca de actos que probablemente sean constitutivos de delito, dará vista al Ministerio Público para que éste actúe en términos de Ley;</p> <p>VII. Procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución de un conflicto planteado, cuando la naturaleza del caso lo permita;</p> <p>VIII. Expedir su reglamento interior, por conducto del Consejo, así como los acuerdos, circulares y demás ordenamientos que resulten necesarios para el funcionamiento de la Comisión;</p> <p>IX. Supervisar el respeto a los Derechos Humanos en el sistema penitenciario, carcelario y de readaptación social, así como en los centros de internamiento médico, psiquiátrico y cualquier otro que la autoridad destine para la reclusión de personas en el Estado;</p> <p>a. Para este efecto, las autoridades de los centros deberán permitir y facilitar a los Visitadores la introducción a dichos centros, de cualquier aparato de grabación y/o reproducción de audio y/o</p>
--	--	--

		<p>video, así como de cámaras fotográficas o de cualquier otro aparato, por medio de los cuales se puedan obtener evidencias de las condiciones en que se encuentran las personas internadas y las instalaciones.</p> <p>b. En todo caso, las cintas de video y/o audio y demás materiales obtenidos, deberán ser manejados con absoluta confidencialidad por el personal de la Comisión.</p> <p>c. De igual forma, dichas autoridades deberán permitir y facilitar a los visitantes el acceso a todo tipo de expedientes, aún a los clínicos o jurídicos, incluyendo aquéllos que tengan carácter de reservado y, en general, a cualquier documento que sea relevante para la protección de los Derechos Humanos y necesario para conocer la situación real sobre el respeto de los mismos, al interior de los centros, de conformidad con la legislación de la materia.</p> <p>d. En los casos a que se refieren los párrafos que anteceden, los visitantes, al utilizar los aparatos respectivos, se conducirán con respeto a las normas de seguridad y de orden del centro.</p> <p>e. Si derivado de estas visitas</p>
--	--	--

		<p>se tiene conocimiento de que a algún interno que se encuentre recluido en uno de estos centros, le han sido violados los Derechos Humanos, el visitador podrá solicitar la intervención de la dependencia estatal o municipal correspondiente, con la finalidad de que cesen dichas violaciones;</p> <p>X. Supervisar y diagnosticar el sistema educativo y de salud en la entidad;</p> <p>XI. Formular programas y proponer acciones, en coordinación con instituciones públicas o privadas, que impulsen el cumplimiento, dentro del régimen interior del Estado, de los tratados, convenciones y acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia de Derechos Humanos;</p> <p>XII. Supervisar el cumplimiento por parte de las autoridades, respecto a las acciones de vigilancia a los prestadores de servicios públicos o usufructuarios de bienes del dominio público mediante concesión, permiso, licencia o autorización del Estado o Municipio;</p> <p>XIII. Impulsar la observancia de los Derechos Humanos en el Estado, así como proteger</p>
--	--	---

		<p>y velar por el respeto a la dignidad humana para evitar toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales diversas, el estado civil o cualquier otra que atente contra los Derechos Humanos, que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;</p> <p>XIV. Diseñar, elaborar e implementar, en el ámbito de su competencia, los programas que resulten necesarios para la prevención de violaciones a los Derechos Humanos, así como aquellos que privilegien el estudio, promoción y difusión de los que correspondan a grupos vulnerables y a la sociedad en general. Estos programas deberán definir objetivos, estrategias, acciones y metas;</p> <p>XV. Promover ante las dependencias y entidades públicas la ejecución de acciones tendientes a garantizar el ejercicio real, efectivo y equitativo de los Derechos Humanos;</p> <p>XVI. Hacer sugerencias a las dependencias y entidades de la administración pública</p>
--	--	--

		<p>estatal y/o municipal, para impulsar y operar, en sus respectivas jurisdicciones, una cultura de respeto a los Derechos Humanos;</p> <p>XVII. Proponer ante las instancias que correspondan, la actualización y el fortalecimiento de los ordenamientos y mecanismos jurídicos locales, a fin de que sean acordes y congruentes con los instrumentos internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos;</p> <p>XVIII. Sugerir a las diversas autoridades del Estado que, en los ámbitos de su competencia, promuevan las adecuaciones y modificaciones a las práctica administrativas que, a juicio de la Comisión, redunden en una mejor protección de los Derechos Humanos;</p> <p>XIX. Impulsar a los organismos de la sociedad civil para que incluyan dentro de sus objetivos, la promoción y difusión de los Derechos Humanos, así como estimular su participación activa;</p> <p>XX. Establecer los mecanismos de vinculación que estime necesarios con organizaciones u organismos promotores de los Derechos Humanos internacionales, nacionales y/o locales;</p>
--	--	---

		<p>XXI. Emitir las opiniones que le sean solicitadas por instituciones públicas o privadas en la materia de su competencia;</p> <p>XXII. Asegurar la adecuada instrumentación de acciones en favor del respeto a la dignidad humana, a través del establecimiento de estrategias de difusión, investigación y análisis de información, a fin de facilitar la reorientación del diseño de acciones en beneficio de los nayaritas;</p> <p>XXIII. Promover y velar porque todas las personas disfruten de todos los derechos que les están reconocidos en los ordenamientos e instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y/o locales;</p> <p>XXIV. Coordinar la organización y capacitación de voluntarios para la difusión y promoción de los Derechos Humanos;</p> <p>XXV. Promover ante las autoridades competentes que, dentro de los programas de estudio, en todos los niveles y modalidades de la educación, así como en los materiales educativos y sus contenidos, se fomente el respeto a los Derechos Humanos;</p> <p>XXVI. Proponer ante las</p>
--	--	---

		<p>instituciones de educación superior, públicas o privadas, la adopción curricular de materias relacionadas con los Derechos Humanos;</p> <p>XXVII. Impulsar en los medios de comunicación una cultura de respeto y dignificación de las personas;</p> <p>XXVIII. Solicitar asesoría y capacitación por parte de organizaciones internacionales, nacionales y/o locales en materia de Derechos Humanos;</p> <p>XXIX. Promover y celebrar acuerdos de coordinación y convenios de concertación y colaboración con los representantes de los sectores público, privado y social, así como con instituciones educativas y de investigación, públicas o privadas, que se requieran para el cumplimiento de su objeto, de conformidad con las disposiciones aplicables;</p> <p>XXX. Proporcionar, en el ámbito de su competencia, orientación jurídica a las personas que lo soliciten;</p> <p>XXXI. Integrar los criterios generales para la resolución de los asuntos de su competencia, en los términos previstos en esta ley;</p> <p>XXXII. Dar seguimiento, por conducto de su Presidente, Visitador General,</p>
--	--	--

		<p>Visitadores Regionales, Visitadores adjuntos, a las actuaciones y diligencias que se practiquen en las averiguaciones previas, procedimientos penales y administrativos que se integren o se instruyan con motivo de su Intervención en términos de la presente Ley. Esta facultad tiene por objeto lograr su resolución definitiva, sin que, en ningún caso, se entienda que se pretenda intervenir como parte en dichas diligencias;</p> <p>XXXIII. Promover propuestas de orden legislativo ante el Congreso del Estado en materia de su competencia, y</p> <p>XXXIV. Las demás que le confiera esta ley u otras disposiciones aplicables.</p>
Clima Laboral.		<p>ARTÍCULO 152. Las relaciones laborales entre la Comisión y sus trabajadores se regirán por el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, así como, en lo conducente, por la Ley de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado.</p>
		<p>ARTÍCULO 153.-Tanto los funcionarios públicos como el personal administrativo que integra la Comisión, por la naturaleza de las</p>

		actividades que realizan, se considerarán trabajadores de confianza.
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		ARTÍCULO 153.-Tanto los funcionarios públicos como el personal administrativo que integra la Comisión, por la naturaleza de las actividades que realizan, se considerarán trabajadores de confianza.
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nayarit.**¹⁰¹

La Procuraduría General de Justicia de Nayarit, es la institución pública dependiente del poder Ejecutivo, cuya función primordial es realizar con estricto apego a los principios de legalidad, las acciones necesarias para que los responsables de los delitos sean sancionados, brindar la debida protección a sus víctimas y representar legalmente los intereses de la comunidad.

Para ingresar a la Procuraduría General de Justicia del Estado, se debe iniciar el servicio de Carrera de Procuración de Justicia, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por el artículo 33 de la Ley Orgánica, siendo los siguientes:

- *El Ingreso comprenderá los requisitos y procedimientos de selección, formación, capacitación, adscripción, certificación inicial y registro;*
- *El desarrollo comprenderá los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia así como del desempeño, de desarrollo y ascenso, de dotación de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación.*

¹⁰¹ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

De igual forma, deberá prever medidas disciplinarias y sanciones para los miembros del Servicio de Carrera, y

c).- La terminación comprenderá las causas y procedimientos de separación del servicio, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y en las disposiciones reglamentarias de Servicio de Carrera de Procuración de Justicia¹⁰².

Todas las personas que integran a los órganos auxiliares de la Procuraduría General de Justicia del Estado tendrán el derecho de “participar en los cursos de capacitación, actualización y especialización correspondientes, así como en aquellos que se acuerden con instituciones académicas, que tengan relación con sus funciones, sin perder sus derechos y antigüedad, sujeto a las disposiciones presupuestales y a las necesidades del servicio”¹⁰³; las prestaciones que reciban son acordes al servicio que prestan a la institución, pudiendo tener acceso a estímulos económicos y sociales y participar en los concursos para ascenso que se convoquen para subir de nivel jerárquico en dicho órgano.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		Artículo 33 A.- Además de lo señalado en la presente Ley, para los integrantes de la Agencia Estatal de Investigación, el Servicio de Carrera comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso,

¹⁰² Artículo 33 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia en el Estado de Nayarit.

¹⁰³ Artículo 60 fracción I de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia en el Estado de Nayarit.

		<p>haya acumulado el integrante. Se registrará por las fracciones siguientes:</p> <p>I. La Agencia Estatal de investigación deberá consultar los antecedentes de cualquier aspirante en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública antes de que se autorice su ingreso a la misma;</p> <p>II. Todo aspirante deberá tramitar, obtener y mantener actualizado el Certificado Único Policial, que expedirá el Centro Estatal de Control de Confianza y Evaluación del Desempeño previsto en la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, conforme al protocolo aprobado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública;</p> <p>III. Ninguna persona podrá ingresar a la Agencia Estatal de Investigación si no ha sido debidamente certificada y registrada en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública;</p> <p>IV. Sólo ingresarán y permanecerán en la Agencia Estatal de Investigación aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de formación, capacitación y</p>
--	--	---

		<p>profesionalización;</p> <p>V. La permanencia de los integrantes está condicionada al cumplimiento de los requisitos que determine la Ley y su Reglamento;</p> <p>VI. Los méritos de los integrantes serán evaluados por el Consejo Técnico de la Carrera Policial, encargado de determinar las promociones y verificar que se cumplan los requisitos de permanencia;</p> <p>VII. El reglamento establecerá los criterios para la promoción de los miembros de la Agencia Estatal de Investigación que deberán ser, por lo menos, los resultados obtenidos en los programas de profesionalización, los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones y sus aptitudes de mando y liderazgo;</p> <p>VIII. El reglamento establecerá un régimen de estímulos y previsión social que corresponda a las funciones de los integrantes;</p> <p>IX. Los integrantes podrán ser cambiados de adscripción, con base en las necesidades del servicio, sin que esa adscripción implique inamovilidad en la sede a la que fueron destinados;</p> <p>X. El cambio de un integrante de un área</p>
--	--	--

		<p>operativa a otra de distinta especialidad sólo podrá ser autorizado por el Consejo Técnico de la Carrera Policial, siendo primordial contar con la debida capacidad para la nueva encomienda;</p> <p>XI. Las sanciones de amonestación, suspensión o remoción que se apliquen a los integrantes, se determinarán mediante el procedimiento que señala ésta Ley y su reglamento. En el procedimiento de aplicación de sanciones se salvaguardará en todo tiempo la garantía de audiencia;</p> <p>XII. Los procedimientos para la selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia y promoción de integrantes serán establecidos en las disposiciones reglamentarias que al efecto se expidan, y</p> <p>XIII. El Consejo Técnico de la Carrera Policial aplicará los procedimientos relativos a cada una de las etapas de la Carrera Policial.</p> <p>La Carrera Policial es independiente de los nombramientos para desempeñar cargos administrativos o de dirección que el integrante llegue a desempeñar en la Agencia Estatal de</p>
--	--	--

		<p>Investigación. En ningún caso los derechos adquiridos en la Carrera Policial implicarán inamovilidad en cargo o sede alguna.</p>
		<p>Artículo 34.- Para ingresar como Agente del Ministerio Público de carrera, se requiere:</p> <p>I.- Ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos y que no adquiera otra nacionalidad;</p> <p>II.- Contar con título de Licenciado en Derecho expedido y registrado legalmente, y con la correspondiente cédula profesional;</p> <p>III.- Tener por lo menos un año de experiencia profesional contados a partir de la expedición del título profesional al día de la designación. En caso de los Agentes del Ministerio Público adscritos al Procurador, la experiencia será de cuando menos dos años;</p> <p>IV.- Tener acreditado el Servicio Militar Nacional, cuando se trate de aspirantes varones;</p> <p>V.- Presentar y aprobar las evaluaciones de control de confianza previstas en las disposiciones aplicables;</p> <p>VI.- Cumplir satisfactoriamente los</p>

		<p>requisitos y procedimientos de ingreso a que se refiere esta ley y las disposiciones aplicables conforme a ésta;</p> <p>VII.- No estar sujeto a proceso penal;</p> <p>VIII.- No estar suspendido ni haber sido cesado, destituido o inhabilitado por resolución firme como servidor público, ni estar sujeto a procedimiento de responsabilidad administrativa federal, estatal o municipal, en los términos de las normas aplicables;</p> <p>IX.- Ser de notoria buena conducta y no haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de un delito doloso o por el delito culposo calificado como grave por ordenamiento legal, ni estar sujeto a proceso penal;</p> <p>X.- No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares salvo por prescripción médica, ni padecer alcoholismo;</p> <p>XI.- Ser originario del Estado de Nayarit o tener una residencia efectiva en la entidad de cuando menos dos años, y</p> <p>XII.- Aprobar el curso de ingreso, formación inicial o básica que establezcan las leyes de la materia que</p>
--	--	---

		<p>corresponda, y</p> <p>XIII. Los demás requisitos que establezca la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública y otras disposiciones aplicables.</p>
Salarios y Prestaciones.		<p>Artículo 13.- Los Subprocuradores, Visitadores, Coordinadores, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, no formarán parte del servicio de carrera de procuración de justicia, y serán nombrados y removidos libremente por el Procurador previo acuerdo con el Gobernador.</p>
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		<p>Artículo 33.- El Servicio de Carrera de Procuración de Justicia para los agentes del Ministerio Público, elementos de la Agencia Estatal de Investigación y Peritos Profesional y Técnico, se sujetará enunciativamente a los requerimientos siguientes:</p> <p>I.-Se compondrá de las etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio:</p> <p>a).- El Ingreso comprenderá los requisitos y procedimientos de selección, formación, capacitación,</p>

		<p>adscripción, certificación inicial y registro;</p> <p>b).- El desarrollo comprenderá los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia así como del desempeño, de desarrollo y ascenso, de dotación de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación. De igual forma, deberá prever medidas disciplinarias y sanciones para los miembros del Servicio de Carrera, y</p> <p>c).- La terminación comprenderá las causas y procedimientos de separación del servicio, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y en las disposiciones reglamentarias de Servicio de Carrera de Procuración de Justicia.</p> <p>II.- Se organizará tomando en consideración lo dispuesto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, y demás disposiciones aplicables, así como en los acuerdos, resoluciones y convenios de colaboración que en su caso realicen con el Gobierno Federal, y demás autoridades competentes, de conformidad con los ordenamientos correspondientes;</p> <p>III.- Tendrá carácter</p>
--	--	--

		<p>obligatorio y permanente y abarcará los programas, cursos, exámenes y concursos correspondientes a las diversas etapas de las ramas ministerial, policial y pericial, los cuales se realizarán por las unidades y órganos que determinen las disposiciones aplicables, sin perjuicio de que se establezcan mecanismos de coadyuvancia con instituciones públicas o privadas;</p> <p>IV.- Se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad e imparcialidad y de respeto a los derechos humanos. El contenido teórico y práctico de los programas de capacitación, actualización y especialización fomentará que los agentes del Ministerio Público y sus auxiliares ejerzan sus atribuciones con base en los referidos principios y promoverán el efectivo aprendizaje y el pleno desarrollo de los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del servicio;</p> <p>V.- Contará con un sistema de rotación de agentes del Ministerio Público, de elementos de la Agencia Estatal de Investigación y de</p>
--	--	---

		<p>Peritos Profesionales y Técnicos, dentro de la institución;</p> <p>VI.- Determinará los perfiles, categorías y funciones de los Agentes del Ministerio Público, de la Policía Estatal y de Peritos Profesionales y Técnicos, y</p> <p>VII. Los ascensos a las categorías superiores del Ministerio Público, de la Policía Estatal y Perito, se realizarán por concurso de oposición, de conformidad con las disposiciones reglamentarias del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia y los acuerdos del Consejo.</p> <p>VIII.- Comprenderá procedimientos disciplinarios, sustentados en principios de justicia y con pleno respeto a los derechos humanos;</p> <p>IX.- Fomentará el desarrollo, ascenso y dotación de estímulos con base en el mérito y la eficiencia en el desempeño de sus funciones;</p> <p>X.- Buscará generar el sentido de pertenencia institucional;</p> <p>XI.- Contendrá las normas para el registro y el reconocimiento de los certificados del personal, y</p> <p>XII.- Incluirá las normas para el registro de las incidencias del personal.</p>
--	--	---

		<p>Artículo 60.- Los Agentes del Ministerio Público, elementos de la Agencia Estatal de Investigación, Peritos y Oficiales Secretarios tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I.- Participar en los cursos de capacitación, actualización y especialización correspondientes, así como en aquellos que se acuerden con instituciones académicas, que tengan relación con sus funciones, sin perder sus derechos y antigüedad, sujeto a las disposiciones presupuestales y a las necesidades del servicio;</p> <p>II.- Sugerir al Consejo las medidas que estimen pertinentes para el mejoramiento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia;</p> <p>III.- Percibir prestaciones acordes con las características del servicio de conformidad con el presupuesto de la Procuraduría y demás normas aplicables;</p> <p>IV.- Acceder al sistema de estímulos económicos y sociales, cuando su conducta y desempeño así lo ameriten y de acuerdo con las normas aplicables y las disponibilidades presupuestales;</p>
--	--	--

		<p>V.- Participar en los concursos de ascenso a que se convoque;</p> <p>VI.- Gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus superiores jerárquicos;</p> <p>VII.- Recibir el equipo de trabajo sin costo alguno;</p> <p>VIII.- Recibir oportuna atención médica sin costo alguno, cuando sean lesionados en cumplimiento de su deber;</p> <p>IX.- Gozar de los beneficios que establezcan las disposiciones aplicables una vez terminado de manera ordinaria el Servicio de Carrera de Procuración de Justicia;</p> <p>X.- Contar con asesoría, en los casos que deba comparecer ante un órgano jurisdiccional, por motivo del ejercicio de sus funciones; y</p> <p>XI.- Los demás que establezcan las disposiciones aplicables.</p> <p>Los Agentes del Ministerio Público de designación especial o visitadores, así como los elementos de la Agencia Estatal de Investigación y Peritos de designación especial, participarán en los programas de capacitación, actualización y especialización, y gozarán de los derechos a que se refiere este artículo, salvo los</p>
--	--	--



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



		contenidos en las fracciones II, V y X.
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública.**¹⁰⁴

En materia de seguridad pública, la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública¹⁰⁵, regula los actos de la Secretaría de Seguridad Pública, la cual se encarga de implementar programas en materia de seguridad y protección ciudadana para *“preservar, mantener y establecer el orden, la tranquilidad y la seguridad pública en el estado, a través de corporaciones comprometidos con la sociedad, su objetivo es salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, la investigación de los delitos y la persecución de quienes los cometen”*¹⁰⁶.

Esta ley señala que, todas las personas que laboren para la institución podrán recibir estímulos por el desempeño correcto de sus funciones, lo anterior con la finalidad de fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional, entregando una constancia que acredite el reconocimiento, de igual forma podrán ser promovidas o ascendidas en base a sus méritos y desempeño.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		Artículo 2º.- La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Estado y los Municipios en el ámbito de su competencia, que tiene como fin salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, la investigación de los delitos

¹⁰⁴ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

¹⁰⁵ Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública. Última reforma publicada el 20 De Julio De 2011.

¹⁰⁶ Artículo 2º de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

		y la persecución de quienes los cometen, así como la reinserción social del individuo, en términos de esta Ley, atendiendo al sistema de competencias establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		<p>Artículo 7º.- En el ámbito de su competencia y en los términos de esta Ley, las instituciones de Seguridad Pública del Estado y los Municipios, deberán coordinarse para:</p> <p>I.- Integrar el Sistema y cumplir con sus objetivos y fines;</p> <p>II.- Establecer políticas integrales, sistemáticas, continuas y evaluables, así como programas y estrategias, en materia de seguridad pública;</p> <p>III.- Ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas, estrategias y acciones, a través de las instancias previstas en esta ley;</p> <p>IV.- Proponer, ejecutar y evaluar el Programa Estatal de Procuración de Justicia, el Programa Estatal de Seguridad Pública y demás</p>

		<p>instrumentos programáticos en la materia previstos en las Leyes aplicables ;</p> <p>V.- Distribuir a los integrantes del Sistema, actividades específicas para el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública;</p> <p>VI.- Aplicar los procedimientos de selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública;</p> <p>VII.- Aplicar los sistemas disciplinarios, así como de reconocimientos, estímulos y recompensas;</p> <p>VIII.- Aplicar criterios uniformes para la organización, operación y modernización tecnológica de las Instituciones de Seguridad Pública;</p> <p>IX.- Formar y operar bases de datos criminalísticos y de personal;</p> <p>X.- En forma conjunta realizarán acciones y operativos;</p> <p>XI.- Coordinar la participación de la comunidad y de las instituciones académicas en coadyuvancia de los procesos de evaluación de las políticas de prevención del delito;</p>
--	--	---

		<p>XII.- Aplicar mecanismos de evaluación en la aplicación de los fondos de ayuda federal para la seguridad pública;</p> <p>XIII.- Fortalecer los sistemas de seguridad social de los servidores públicos, sus familias y dependientes, e instrumentar los complementarios a éstos; y</p> <p>XIV.- Las demás acciones que sean necesarias para incrementar la eficacia en el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública.</p>
		<p>Artículo 37.- El Servicio de Carrera Ministerial y Pericial comprenderá las etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio, conforme a lo siguiente:</p> <p>I.- El ingreso comprende los requisitos y procedimientos de selección, formación y certificación inicial, así como registro;</p> <p>II.- El desarrollo comprenderá los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia, de evaluación del desempeño, de desarrollo y ascenso, de dotación de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación. De igual forma, deberá prever medidas disciplinarias y sanciones para los</p>

		<p>miembros del Servicio de Carrera; y</p> <p>III.- La terminación comprenderá las causas ordinarias y extraordinarias de separación del Servicio, así como los procedimientos y recursos de inconformidad a los que haya lugar, ajustándose a lo establecido por las leyes y disposiciones aplicables.</p>
<p>Salarios y Prestaciones.</p>		<p>Artículo 7º.- En el ámbito de su competencia y en los términos de esta Ley, las instituciones de Seguridad Pública del Estado y los Municipios, deberán coordinarse para:</p> <p>I.- Integrar el Sistema y cumplir con sus objetivos y fines;</p> <p>II.- Establecer políticas integrales, sistemáticas, continuas y evaluables, así como programas y estrategias, en materia de seguridad pública;</p> <p>III.- Ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas, estrategias y acciones, a través de las instancias previstas en esta ley;</p> <p>IV.- Proponer, ejecutar y evaluar el Programa Estatal de Procuración de Justicia, el Programa Estatal de Seguridad Pública y demás instrumentos programáticos en la materia previstos en las</p>

		<p>Leyes aplicables ;</p> <p>V.- Distribuir a los integrantes del Sistema, actividades específicas para el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública;</p> <p>VI.- Aplicar los procedimientos de selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública;</p> <p>VII.- Aplicar los sistemas disciplinarios, así como de reconocimientos, estímulos y recompensas;</p> <p>VIII.- Aplicar criterios uniformes para la organización, operación y modernización tecnológica de las Instituciones de Seguridad Pública;</p> <p>IX.- Formar y operar bases de datos criminalísticos y de personal;</p> <p>X.- En forma conjunta realizarán acciones y operativos;</p> <p>XI.- Coordinar la participación de la comunidad y de las instituciones académicas en coadyuvancia de los procesos de evaluación de las políticas de prevención del delito;</p> <p>XII.- Aplicar mecanismos de evaluación en la aplicación</p>
--	--	--

		<p>de los fondos de ayuda federal para la seguridad pública;</p> <p>XIII.- Fortalecer los sistemas de seguridad social de los servidores públicos, sus familias y dependientes, e instrumentar los complementarios a éstos; y</p> <p>XIV.- Las demás acciones que sean necesarias para incrementar la eficacia en el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública.</p>
		<p>Artículo 37.- El Servicio de Carrera Ministerial y Pericial comprenderá las etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio, conforme a lo siguiente:</p> <p>I.- El ingreso comprende los requisitos y procedimientos de selección, formación y certificación inicial, así como registro;</p> <p>II.- El desarrollo comprenderá los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia, de evaluación del desempeño, de desarrollo y ascenso, de dotación de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación. De igual forma, deberá prever medidas disciplinarias y sanciones para los miembros del Servicio de Carrera; y</p>

		<p>III.- La terminación comprenderá las causas ordinarias y extraordinarias de separación del Servicio, así como los procedimientos y recursos de inconformidad a los que haya lugar, ajustándose a lo establecido por las leyes y disposiciones aplicables.</p>
		<p>Artículo 62.- El régimen de estímulos es el mecanismo por el cual las Instituciones Policiales otorgan el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional.</p>
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		<p>Artículo 7°.- En el ámbito de su competencia y en los términos de esta Ley, las instituciones de Seguridad Pública del Estado y los Municipios, deberán coordinarse para:</p> <p>I.- Integrar el Sistema y cumplir con sus objetivos y fines;</p> <p>II.- Establecer políticas integrales, sistemáticas, continuas y evaluables, así</p>

		<p>como programas y estrategias, en materia de seguridad pública;</p> <p>III.- Ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas, estrategias y acciones, a través de las instancias previstas en esta ley;</p> <p>IV.- Proponer, ejecutar y evaluar el Programa Estatal de Procuración de Justicia, el Programa Estatal de Seguridad Pública y demás instrumentos programáticos en la materia previstos en las Leyes aplicables ;</p> <p>V.- Distribuir a los integrantes del Sistema, actividades específicas para el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública;</p> <p>VI.- Aplicar los procedimientos de selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública;</p> <p>VII.- Aplicar los sistemas disciplinarios, así como de reconocimientos, estímulos y recompensas;</p> <p>VIII.- Aplicar criterios uniformes para la organización, operación y modernización tecnológica de las Instituciones de</p>
--	--	--

		<p>Seguridad Pública;</p> <p>IX.- Formar y operar bases de datos criminalísticos y de personal;</p> <p>X.- En forma conjunta realizarán acciones y operativos;</p> <p>XI.- Coordinar la participación de la comunidad y de las instituciones académicas en coadyuvancia de los procesos de evaluación de las políticas de prevención del delito;</p> <p>XII.- Aplicar mecanismos de evaluación en la aplicación de los fondos de ayuda federal para la seguridad pública;</p> <p>XIII.- Fortalecer los sistemas de seguridad social de los servidores públicos, sus familias y dependientes, e instrumentar los complementarios a éstos; y</p> <p>XIV.- Las demás acciones que sean necesarias para incrementar la eficacia en el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública.</p>
		<p>Artículo 37.- El Servicio de Carrera Ministerial y Pericial comprenderá las etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio, conforme a lo siguiente:</p> <p>I.- El ingreso comprende los requisitos y procedimientos de selección, formación y certificación inicial, así como registro;</p>

		<p>II.- El desarrollo comprenderá los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia, de evaluación del desempeño, de desarrollo y ascenso, de dotación de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación. De igual forma, deberá prever medidas disciplinarias y sanciones para los miembros del Servicio de Carrera; y</p> <p>III.- La terminación comprenderá las causas ordinarias y extraordinarias de separación del Servicio, así como los procedimientos y recursos de inconformidad a los que haya lugar, ajustándose a lo establecido por las leyes y disposiciones aplicables.</p>
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley para la Juventud del Estado de Nayarit.**¹⁰⁷

Esta Ley¹⁰⁸, regulatoria del Instituto de la Juventud del Estado de Nayarit, establece que una de sus obligaciones es la de promover la creación y protección del empleo de la juventud bajo el principio de igualdad de oportunidades, rechazando cualquier acto de discriminación “*en razón de raza, sexo, preferencia sexual, lengua, religión, opinión política, origen étnico, posición económica*”

¹⁰⁷ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

¹⁰⁸ Ley para la Juventud del Estado De Nayarit, publicada en la Cuarta Sección, del Periódico Oficial del Estado de Nayarit, e 19 de septiembre de 2009.

*o cualquier otra condición que implique menoscabo de su persona o que le impida el ejercicio pleno de sus derechos*¹⁰⁹.

De igual forma, las relaciones de trabajo entre el Instituto y sus trabajadores, se rigen por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipio del Estado de Nayarit.

- **Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit.**¹¹⁰

Dentro de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit¹¹¹, se establece el principio de no discriminación, debiendo quedar en el Estado, toda clase de discriminación que impida o anule el reconocimiento de los derechos y oportunidades de las personas, dentro de los que se pueden mencionar las diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales y la limitación el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.	Artículo 4. Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos estatales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Estado y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.	Artículo 2. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
		Artículo 13. Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad

¹⁰⁹ Artículo 19 de la Ley para la Juventud del Estado De Nayarit.

¹¹⁰ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

¹¹¹ Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit. Última reforma publicada en el Periódico Oficial el 22 De Septiembre De 2010.

		<p>real de oportunidades.</p> <p>A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:</p> <p>I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;</p> <p>II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;</p> <p>III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;</p> <p>IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;</p> <p>V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;</p> <p>VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y</p>
--	--	--

		<p>espaciamiento de los hijos e hijas;</p> <p>VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;</p> <p>VIII. Restringir o negar información al interesado o, en su caso, a sus padres o tutores, sobre algún padecimiento, sus consecuencias, alternativas, posibles tratamientos a los que pueda acceder, riesgos y pronósticos, así como su historial médico. Éste se deberá manejar en forma confidencial;</p> <p>IX. Efectuar o exigir pruebas de detección de cualquier tipo de enfermedad, en particular de VIH, sin previa información de su contenido y significado en forma explícita y comprensible y sin el previo consentimiento de la persona interesada o, en su caso, de los padres o tutores;</p> <p>X. Impedir o evitar que como usuarios de servicios de salud se conozcan los procedimientos para presentar queja o recurso ante cualquier irregularidad en su prestación; establecidos por las instituciones encargadas de otorgarlos;</p>
--	--	--

		<p>XI. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;</p> <p>XII. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;</p> <p>XIII. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;</p> <p>XIV. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;</p> <p>XV. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la Ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables;</p> <p>XVI. Negar el derecho a ser atendido correctamente, sin vejaciones o malos tratos</p>
--	--	--

		<p>cuando sean víctimas de un delito;</p> <p>XVII. Cometer o incitar actos de Violencia, maltrato, tortura o detención arbitraria;</p> <p>XVIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;</p> <p>XIX. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;</p> <p>XX. Ofender, ridiculizar o promover la Violencia en los supuestos a que se refiere el Artículo 2 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;</p> <p>XXI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que estas no atenten contra el orden público.</p> <p>XXII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;</p> <p>XXIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes aplicables;</p> <p>XXIV. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de</p>
--	--	--

		<p>las niñas y los niños;</p> <p>XXV. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la Ley así lo disponga;</p> <p>XXVI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la Ley así lo prevea;</p> <p>XXVII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;</p> <p>XXVIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;</p> <p>XXIX. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales; así como establecer diferencias en las remuneraciones, apoyos, estímulos y compensaciones entre los atletas y los atletas paralímpicos.</p> <p>XXX. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;</p> <p>XXXI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones</p>
--	--	--

		<p>para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;</p> <p>XXXII. Incitar al odio, Violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;</p> <p>XXXIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar o por asumir públicamente su preferencia sexual, y</p> <p>XXXIV. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del Artículo 6 de esta Ley.</p>
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Ley de Educación del Estado de Nayarit.**

Esta Ley¹¹², establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los que se rigen las instituciones estatales encargadas de brindar educación en la entidad, para el ejercicio de sus atribuciones.

El personal que trabaja para la Secretaría de Educación en el ámbito de sus funciones, tiene los siguientes derechos:

- Recibir reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas por el ejercicio de su profesión;
- Recibir los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para los maestros de educación básica;
- Recibir un salario profesional suficiente y las prestaciones básicas que señalan las leyes respectivas para que los educadores de los planteles del propio estado alcancen un nivel de vida decoroso para su familia y puedan arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna.

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>Artículo 9o.- Son deberes y atribuciones del Estado:</p> <p>I.- Crear, organizar, ampliar, desarrollar, planear, supervisar y evaluar los Servicios de Educación Inicial, Básica, Indígena, Física, Artística, Especial, Normal, Extraescolar, Media Superior y Superior;</p> <p>II.- Fomentar la investigación científica y tecnológica dentro y fuera del Estado;</p> <p>III.- Establecer y fomentar las bibliotecas, hemerotecas, videotecas y talleres de estudio;</p> <p>IV.- Expedir títulos, grados académicos, certificados y diplomas;</p> <p>V.- Promover y difundir la cultura, el deporte, las</p>

¹¹² Ley de Educación del Estado de Nayarit. Última reforma publicada en el 27 de julio de 2011.

		<p>actividades cívicas, artísticas, recreativas y sociales;</p> <p>VI.- Otorgar, negar o revocar, autorización a los particulares para impartir educación;</p> <p>VII.- Proponer a la Secretaría de Educación Pública la adición de contenidos regionales a los Planes y Programas de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Normal para el Estado de Nayarit;</p> <p>VIII.- Vigilar que la educación que impartan los Organismos Públicos Descentralizados y los Particulares con Autorización Oficial de Validez de Estudios, se sujeten a las disposiciones de la Ley General de Educación;</p> <p>IX.- Otorgar reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas a los Educadores que se destaquen en el ejercicio de su profesión;</p> <p>X.- Garantizar permanentemente los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para los maestros de educación básica, de conformidad con las disposiciones relativas de la Ley General de Educación;</p> <p>XI.- Garantizar la aplicación de los recursos concurrentes</p>
--	--	---

		<p>que aporten las Autoridades Federal y Estatal, destinados a Carrera Magisterial;</p> <p>XII.- Otorgar un salario profesional suficiente y las prestaciones básicas que señalan las leyes respectivas para que los educadores de los planteles del propio estado alcancen un nivel de vida decoroso para su familia y puedan arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna;</p> <p>XIII.- De acuerdo con su capacidad presupuestal apoyar por medio de becas a los alumnos de todo nivel de pocas posibilidades económicas que demuestren óptimo aprovechamiento escolar;</p> <p>XIV.- Desarrollar programas integrales de apoyo a los maestros adscritos en localidades aisladas o marginadas;</p> <p>XV.- Atender a la población de bajo desarrollo y marginación para garantizar el derecho de acceso y permanencia en los servicios educativos;</p> <p>XVI.- Nombrar y remover libremente a las Autoridades Educativas Estatales</p> <p>XVII.- Regular la infraestructura física educativa al servicios del sistema educativo estatal; y</p>
--	--	--

		XVIII.- Las demás que fijen las leyes o normas aplicables en la materia.
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		ARTÍCULO 15.- El personal de supervisión, directivo o docente que requiera el Sistema Educativo Estatal será nombrado por la Autoridad Educativa correspondiente. En la Educación Básica para la supervisión y dirección es requisito previo el dictamen escalafonario.
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Económico.**¹¹³

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		I. Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desempeño de las labores encomendadas a las

¹¹³ Emitido por el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

		<p>unidades administrativas a su cargo;</p> <p>II. Coordinar la ejecución de los programas federales y estatales con anuencia del Secretario en el cumplimiento de las estrategias conformadas para lograr un mayor impacto en términos de empleo en la entidad dentro del área de su competencia, apegándose a las políticas y criterios convenidos por el Gobierno del Estado y la Federación;</p> <p>III. Acordar con el superior jerárquico la resolución de los asuntos cuya tramitación se encuentre dentro de su competencia;</p> <p>IV. Formular dictámenes, opiniones e informes en los asuntos que sean propios de su competencia;</p> <p>V. Intervenir en la designación, desarrollo, capacitación, promoción y adscripción del personal a su cargo, así como en la contratación del servicio externo que sea necesario; autorizar licencias de conformidad con las necesidades del servicio y participar, directamente en los casos de sanciones, remoción y cese del personal de su responsabilidad;</p> <p>VI. Proponer al superior jerárquico, los proyectos sobre la creación o</p>
--	--	---

		<p>reorganización de las unidades administrativas a su cargo, vigilando la permanente actualización de documentos técnicos y administrativos en la materia, en los términos de este Reglamento;</p> <p>VII. Formular los anteproyectos de presupuesto y programas relativos a la unidad administrativa a su cargo;</p> <p>VIII. Llevar el registro y control de la ejecución de los programas y el ejercicio de los presupuestos autorizados a la unidad administrativa a su cargo, evaluar los resultados y proponer las medidas de ajuste o cambios que sean necesarios para alcanzar las metas y objetivos fijados en mejores condiciones de oportunidad y eficacia;</p> <p>IX. Asesorar técnicamente en asuntos de su especialidad a los servidores públicos de la Secretaría;</p> <p>X. Coordinarse con las otras unidades administrativas cuando así lo requiera el mejor funcionamiento de la Secretaría y de las entidades que le estén sectorizadas a la Secretaría;</p> <p>XI. Coadyuvar, en la parte que les corresponda a sus unidades administrativas adscritas, en la ejecución de</p>
--	--	--

		<p>los diversos programas que provengan de subsidios federales o estatales, referentes a las actividades productivas;</p> <p>XII. Formular, conforme a los lineamientos establecidos por la Coordinación Administrativa, los proyectos de manuales de organización, procedimientos y servicios correspondientes;</p> <p>XIII. Suscribir los documentos que le correspondan por sus atribuciones y aquellos que les competan por delegación o suplencia;</p> <p>XIV. Vigilar el cumplimiento de los ordenamientos que integran el marco jurídico de la Secretaría por las unidades subalternas que le estén adscritas;</p> <p>XV. Proporcionar la información, los datos, la cooperación técnica que les sea requerida por otras dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, Federal y Municipal, previo acuerdo con el superior jerárquico;</p> <p>XVI. Ejercer los recursos humanos, materiales y financieros que le correspondan a sus unidades administrativas de acuerdo a la normatividad vigente;</p> <p>XVII. Cumplir con las comisiones conferidas por el</p>
--	--	--

		<p>Secretario o el Subsecretario y rendir los informes procedentes;</p> <p>XVIII. Someter a la consideración del Secretario la celebración de convenios de coordinación, colaboración o concertación con los sectores público, privado y social que contemplen acciones y actividades conjuntas de beneficio para la entidad;</p> <p>XIX. Rendir los informes que le soliciten u ordenen las autoridades competentes;</p> <p>XX. Acordar con las unidades administrativas subalternas o cualquier otro servidor público subalterno, así como conceder audiencia al público;</p> <p>XXI. Proponer políticas, criterios, metodologías, sistemas, procesos de mejora continua y demás instrumentos normativos y administrativos que permitan simplificar, modernizar, profesionalizar e innovar la gestión gubernamental que le compete a la Secretaría, y</p> <p>XXII. Las demás que les atribuyan las disposiciones legales o reglamentarias o le confiera de manera expresa su superior jerárquico</p>
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		

Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Reglamento Interno de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Nayarit.**¹¹⁴

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>Artículo 8^o. Además de las atribuciones que la Ley Orgánica les confiere a los titulares de las dependencias con carácter de indelegables, el Secretario tendrá las siguientes de esa misma naturaleza:</p> <p>I. Proponer al Gobernador del Estado el Programa Estatal de Desarrollo Social que vincule a los sectores público, social y privado en la formulación de objetivos estratégicos que conlleven acciones y metas congruentes de apoyo y respaldo a las personas, familias, grupos y comunidades en estado de pobreza, vulnerabilidad, exclusión y marginación;</p>

¹¹⁴ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

		<p>II. Proponer al Gobernador del Estado proyectos de inversión pública en infraestructura social en los que se cuente con la participación de los tres niveles de gobierno, el sector público, privado, social, grupos y organismos nacionales e internacionales comprometidos con la problemática del subdesarrollo, reflejada en el rezago y atraso económico y social que viven algunos grupos vulnerables de la sociedad;</p> <p>III. Coordinar acciones conjuntas con las dependencias y entidades de la administración pública estatal, para vincular la política social con sus programas de asistencia social, de prestación de servicios en materia de educación, vivienda, infraestructura y equipamiento rural y urbano, salud, igualdad de oportunidades, entre otros;</p> <p>IV. Proponer la creación de consejos, comités o comisiones integrados por los sectores público, social y privado, con la finalidad de incorporar e involucrar a instituciones,</p>
--	--	---

		<p>organizaciones, asociaciones, de carácter federal, estatal y municipal, en la problemática social, económica y cultural que atraviesan las comunidades, colonias, el medio rural, de la entidad, que manifiestan estados graves de necesidad, vulnerabilidad, atraso, rezago, abandono, marginación y/o exclusión de la comunidad social a la que pertenecen;</p> <p>V. Celebrar convenios y acuerdos de coordinación, colaboración y concertación con los tres niveles de gobierno y los sectores público, privado y social encaminados a la planeación regional de disminuir sustancialmente los niveles de subdesarrollo, atraso y rezago económico y social imperantes en la entidad;</p> <p>VI. Promover y fortalecer las convenciones entre los municipios que reúnan características comunes de recursos potencialmente susceptibles de aprovecharse económicamente y con ello elevar las condiciones de detener la migración y</p>
--	--	---

		<p>los índices de pobreza, vulnerabilidad, exclusión y marginación, prevaleciente en las zonas identificadas como susceptibles de recibir apoyos y beneficios de los tres niveles de gobierno;</p> <p>VII.Fijar las políticas, estrategias, objetivos, de los programas sociales de competencia estatal, vinculados con los de carácter federal y municipal que se desarrollen en la entidad;</p> <p>VIII. Someter al Gobernador del Estado, aquellos asuntos que por su importancia, relevancia y trascendencia deban ser de su previo conocimiento;</p> <p>IX. Autorizar la estructura orgánica-administrativa; y mediante acuerdo administrativo, adscribir las unidades administrativas que se contemplan en este reglamento;</p> <p>X.Dictar y emitir las disposiciones, reglas, bases, lineamientos, normas, criterios, entre otros, que sean pertinentes para el correcto y buen funcionamiento de la Secretaría;.</p>
Clima Laboral.		



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		<p>Artículo 8º. Además de las atribuciones que la Ley Orgánica les confiere a los titulares de las dependencias con carácter de indelegables, el Secretario tendrá las siguientes de esa misma naturaleza:</p> <p>XIV. Autorizar la estructura orgánica-administrativa; y mediante acuerdo administrativo, adscribir las unidades administrativas que se contemplan en este reglamento;</p> <p>XV. Nombrar y remover a los servidores públicos de mandos superiores de la Secretaría, cuyo nombramiento no sea hecho directamente por el Gobernador del Estado;</p> <p>XVI. Designar a los servidores públicos que funjan como representantes o suplentes de la Secretaría, en los órganos de gobierno, comisiones, organizaciones, consejos, instituciones y entidades en los que participe y establecer los lineamientos conforme deban actuar;</p>
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		

<p>Capacitación y formación profesional.</p>		<p>Artículo 8º. Además de las atribuciones que la Ley Orgánica les confiere a los titulares de las dependencias con carácter de indelegables, el Secretario tendrá las siguientes de esa misma naturaleza:</p> <p>IV. Proponer al Gobernador del Estado proyectos de inversión pública en infraestructura social en los que se cuente con la participación de los tres niveles de gobierno, el sector público, privado, social, grupos y organismos nacionales e internacionales comprometidos con la problemática del subdesarrollo, reflejada en el rezago y atraso económico y social que viven algunos grupos vulnerables de la sociedad;</p> <p>V. Coordinar acciones conjuntas con las dependencias y entidades de la administración pública estatal, para vincular la política social con sus programas de asistencia social, de prestación de servicios en materia de educación, vivienda, infraestructura y equipamiento rural y urbano, salud, igualdad de oportunidades, entre otros;</p>
--	--	---

		<p>Artículo 15. Al frente de cada unidad administrativa habrá un titular quien se auxiliará de jefes de departamento y demás personal técnico y administrativo que las necesidades del servicio requieran, y sean autorizadas por el Secretario; les corresponden las atribuciones genéricas siguientes:</p> <p>I. Someter al Secretario procesos de mejora continua para fortalecer e implementar los instrumentos operativos, de seguimiento, control y evaluación que permitan que el proceso de planeación, programación, presupuesto, control y evaluación de las obras y acciones incorporadas a los programas de la dependencia sea eficaz y congruente con el plan estatal de desarrollo;</p> <p>II. Proponer acciones tendientes al desarrollo, capacitación, y promoción del personal a su cargo, así como participar, en el ámbito de su competencia, en su selección, remoción y otorgamiento de permisos y licencias laborales;</p> <p>Proponer eventos de capacitación, adiestramiento y desarrollo profesional de los servidores públicos que destaquen en el</p>
--	--	---

		cumplimiento de sus labores y se encuentren adscritos a sus unidades administrativas; III.
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Nayarit.**¹¹⁵

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		<p>Artículo 5º.- El Secretario además de las funciones y atribuciones que la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública le asignan, tendrá las siguientes:</p> <p>I.- Fijar, dirigir y controlar la política general de la Secretaría.</p> <p>V.- Aprobar la organización interna de la secretaría y de los Organismos paraestatales, fondos y fideicomisos que le sean asignados sectorialmente, así como los</p>

¹¹⁵ Emitido por el Congreso del Estado de Nayarit.

		<p>manuales administrativos necesarios para el buen funcionamiento de dichas entidades.</p> <p>VIII.- Organizar, dirigir, administrar y supervisar la Policía Estatal Preventiva, así como garantizar el desempeño de su personal.</p> <p>XVIII.- Expedir los manuales, acuerdos, circulares y demás ordenamientos que fueren necesarios para el funcionamiento de la Dependencia;</p> <p>XIX.- Aprobar el anteproyecto de presupuesto anual de egresos de la Secretaría, remitiéndolo a la Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto para su revisión correspondiente, así como gestionar los recursos que le sean necesarios para el eficaz desempeño de sus funciones..</p>
Selección de Personal.		<p>Artículo 5º.- El Secretario además de las funciones y atribuciones que la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública le asignan, tendrá las siguientes:</p> <p>IV.- Nombrar a los titulares de las unidades administrativas que integran la Secretaría, previo acuerdo con el Gobernador.</p>

		<p>V.- Aprobar la organización interna de la secretaría y de los Organismos paraestatales, fondos y fideicomisos que le sean asignados sectorialmente, así como los manuales administrativos necesarios para el buen funcionamiento de dichas entidades.</p> <p>VI.- Coordinar el registro estatal de personal, armamento y equipo de todos los cuerpos de policía de la entidad.</p>
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		<p>Artículo 9º.- Al frente de la Dirección General de la Policía Estatal Preventiva habrá un Titular, quien ejercerá por sí o por medio de los agentes de la policía que le sean adscritos las siguientes funciones:</p> <p>XIV. Establecer la emisión de normas técnicas para el diseño, implantación y fortalecimiento de la sección, profesionalización y capacitación del personal de seguridad pública, así como el Servicio de Carrera Policial, y colaborar a su desarrollo permanente con el fin de lograr una conducta policial basada en los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.</p>

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

- **Manual de Organización de la Secretaría de Desarrollo Económico¹¹⁶.**

Este documento, denota al precisar como objetivo primordial el brindar una herramienta informativa necesaria para las personas encargadas de las diversas áreas que integran a la Secretaría de Desarrollo Económico de Nayarit, con la finalidad de dar a conocer el organigrama de dicha dependencia gubernativa, los niveles de mando y responsabilidad de cada una de las áreas, sus objetivos específicos y las funciones determinadas, para que dicha secretaría trabaje de manera coordinada, cooperativa y eficaz.

Por tanto, debido a su naturaleza jurídica, se observó que no regula ninguna disposición relacionada con los ejes del Programa de Cultura Institucional enmarcadas al principio del presente documento, por lo que su análisis es meramente informativo.

- **Manual General de Organización de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Nayarit.¹¹⁷**

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		<p>SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL</p> <p>OBJETIVO:</p> <p>Atender en nombre del Ejecutivo Estatal el despacho de los asuntos</p>

¹¹⁶ Emitido por la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nayarit.

¹¹⁷ Emitido por la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nayarit.

		<p>relativos a la formulación, conducción y evaluación de las políticas sociales, mediante la ejecución de programas y acciones que favorezcan la suma de esfuerzos y recursos de los tres niveles de gobierno para el combate a la pobreza y la atención de las necesidades de los grupos vulnerables.</p> <p>FUNCIONES:</p> <p>I. Planear, organizar, conducir, coordinar y evaluar la política general de desarrollo social y los programas de la Secretaría y de las entidades que le estén sectorizadas;</p> <p>III. Proponer al Gobernador del Estado el Programa Estatal de Desarrollo Social que vincule a los sectores público, social y privado en la formulación de objetivos estratégicos que conlleven acciones y metas congruentes de apoyo y respaldo a las personas, familias, grupos y comunidades en estado de pobreza, vulnerabilidad, exclusión y marginación;</p> <p>V. Coordinar acciones conjuntas con las dependencias y entidades de la administración pública estatal, para vincular la</p>
--	--	--

		<p>política social con sus programas de asistencia social, de prestación de servicios en materia de educación, vivienda, infraestructura y equipamiento rural y urbano, salud, igualdad de oportunidades, entre otros;</p> <p>VII. Celebrar convenios y acuerdos de coordinación, colaboración y concertación con los tres niveles de gobierno y los sectores público, privado y social encaminados a la planeación regional de disminuir sustancialmente los niveles de subdesarrollo, atraso y rezago económico y social imperantes en la entidad.</p>
		<p>COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>OBJETIVO:</p> <p>Administrar y ejecutar con apego a la normatividad establecida los recursos humanos, materiales y financieros mediante el control del presupuesto, suministrando a las unidades administrativas de herramientas y elementos necesarios que coadyuven al logro de los objetivos y</p>

		<p>metas de la Secretaría.</p> <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cumplir con las atribuciones genéricas que nos indica el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social en su artículo 15;2. Presentar al Titular de la Secretaría la propuesta de lineamientos, sistemas y procedimientos para controlar y vigilar la correcta aplicación de los recursos humanos, materiales y financieros que estime conveniente para la adecuada organización y funcionamiento de la Secretaría;3. Difundir a las Unidades Administrativas los lineamientos establecidos en materia de recursos humanos, materiales y financieros así como vigilar su cumplimiento;4. Implementar y aplicar la normatividad en base a sistemas y procedimientos establecidos para la correcta administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la Secretaría;5. Administrar el recurso
--	--	---

		<p>financiero con apego a las normas generales aplicables, mediante el control y evaluación del presupuesto autorizado;</p> <p>6. Informar al Titular de la Secretaría la situación presupuesta! en base a la evaluación del ejercicio del presupuesto de egresos de la Secretaría, con el fin de tomar decisiones para las adecuaciones o redistribución del gasto de las Unidades Administrativas adscritas a la Secretaría;</p> <p>7. Integrar en coordinación con las Unidades Administrativas el Anteproyecto del Programa Operativo Anual, sometiendo a consideración del Titular y turnarlo a las dependencias competentes;</p> <p>8. Revisar y autorizar los programas de capacitación que requieran los servidores públicos de esta Secretaría, propuestos por el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros;</p> <p>9. Revisar y presentar al Titular de la Secretaría el catálogo de puestos y perfiles de la estructura ocupacional, presentado por el Departamento de Recursos</p>
--	--	---

		<p>Humanos, Materiales y Financieros;</p> <p>10. Ejecutar el presupuesto de egresos asignado en coordinación con las Unidades Administrativas mediante el registro en el Sistema de Comprobación del Gasto afectando las partidas presupuestales;</p> <p>11. Expedir en coordinación con la Unidad Jurídica, las actas administrativas al personal que incumpla la política laboral interna, turnarlas formalmente a las dependencias responsables para su atención y seguimiento pertinente;</p> <p>12. Prevenir y mantener a través del Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros el buen estado de las instalaciones de la Secretaría adoptando las medidas pertinentes para su vigilancia;</p> <p>13. Autorizar y vigilar en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros la realización de los trámites administrativos relacionados con el ingreso, permanencia, cambios, promociones y bajas del personal adscrito a la</p>
--	--	---

		<p>Secretaría, en apego a la normatividad establecida;</p> <p>14. Fomentar y mantener una estrecha comunicación con los representantes de las organizaciones sindicales de los trabajadores de esta Secretaría;</p> <p>15. Cumplir y realizar con apego a las leyes y normas en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros, las adquisiciones de bienes muebles y servicios requeridos por la Secretaría, en base a la solvencia presupuestal;</p> <p>16. Revisar al Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros el programa de adquisiciones de bienes muebles y contratación de servicios en el plazo estipulado en la ley especial de la materia y presentarlo al Titular de la Secretaría para entregarlo a la Dependencia correspondiente;</p> <p>17. Vigilar y mantener actualizado en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros el inventario de los bienes muebles e inmuebles</p>
--	--	--

		<p>asignados a la Secretaría;</p> <p>18. Verificar y coordinar con el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros que se formalicen los resguardos individuales y generales de los bienes muebles que se entregan a las Unidades Administrativas y servidores públicos;</p> <p>19. Supervisar que el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros cumpla con las disposiciones de carácter fiscal, presupuestario, rendición de cuentas, control y evaluación en los plazos fijados en los ordenamientos legales, generales y específicos;</p> <p>20. Simplificar en coordinación con la Unidad de Informática los procesos administrativos a través del diseño de sistemas tecnológicos innovadores, para automatizar los servicios prestados.</p> <p>21. Revisar e integrar la información exigida en los procesos de entrega-recepción de la Secretaría y de sus unidades administrativas, con apego a las disposiciones legales, complementarias y las que</p>
--	--	---

		<p>expidan en este sentido la Secretaría de la Contraloría General del Estado y la Secretaría de Administración;</p> <p>22. Analizar el resultado de las evaluaciones periódicas de desempeño del personal adscrito a la Secretaría presentadas por el Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Financieros que permitan la toma de decisiones de índole institucional.</p> <p>23. Facilitar la capacitación, adiestramiento, motivación y promoción de los servidores públicos adscritos a la Secretaría cuando así se requiera;</p> <p>24. Coordinar a través de la Unidad de Informática la creación de sistemas informáticos para implementar el registro, control y evaluación de las operaciones realizadas inherentes a sus funciones, cuando lo soliciten las unidades administrativas;</p> <p>25. Utilizar los sistemas informáticos implementados por la Secretaría de Administración y Finanzas para homologar los procesos que permitan la modernización y</p>
--	--	--

		<p>simplificación administrativa;</p> <p>26. Brindar a través de la Unidad de Informática el mantenimiento de servicio de instalaciones, equipo, sistemas y programas informáticos.</p> <p>27. Crear medidas de seguridad que controlen el acceso y permanencia de los equipos de computo en las instalaciones de la Secretaría;</p> <p>28. Coordinar, supervisar e integrar la elaboración y actualización del Manual General de Organización de la Secretaría, los procedimientos administrativos externos e internos, las guías de trámites y servicios al público en general y otros instrumentos administrativos que sean útiles para el buen funcionamiento de la Secretaría y someterlos a la consideración del Secretario;</p> <p>29. Firmar todos aquellos documentos y trámites que correspondan a la Coordinación Administrativa en el ejercicio de sus facultades;</p> <p>30. Mantener informado al superior jerárquico sobre el</p>
--	--	--

		desarrollo y avances de la Coordinación.
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		<p>DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS</p> <p>OBJETIVO:</p> <p>Coadyuvar en la administración de los recursos humanos, materiales y financieros asignados a la Secretaría, estableciendo con transparencia, eficacia y eficiencia los controles necesarios para optimizar y facilitar el desempeño de las unidades administrativas.</p> <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir las normas y políticas en cuanto a selección, contratación y administración de sueldos, salarios y demás aspectos que emitan la Dirección General de Administración de la Secretaría de Administración y Finanzas; 2. Realizar los trámites de alta, baja, cambio, permiso y

		<p>licencia, entre otros, del personal adscrito a la Secretaría, previa instrucción de la Coordinación Administrativa;</p> <p>3. Diseñar y proponer a la Coordinación Administrativa programas de capacitación, adiestramiento, motivación y promoción de los servidores públicos adscritos a la Secretaría;</p> <p>4. Elaborar y presentar el catalogo de puestos a la Coordinación Administrativa para su revisión y autorización;</p> <p>5. Atender las solicitudes y peticiones de los empleados, derivando o dando respuesta por escrito a aquellos casos que así lo amerite;</p> <p>6. Elaborar gafete de identificación al personal adscrito a la Secretaría y turnarlo al Titular para su firma;</p> <p>7. Aplicar las normas, reglamentos o estatutos internos en coordinación con las Unidades Administrativas, cuidando de no afectar la armonía de la Secretaría;</p> <p>8. Coordinar la entrega-</p>
--	--	---

		<p>recepción de funcionarios públicos adscritos a la Secretaría;</p> <p>9. Diseñar y aplicar periódicamente programas de evaluación de los conocimientos técnicos del personal de la Secretaría, previa autorización de la Coordinación Administrativa;</p> <p>10. Revisar los documentos comprobatorios del gasto para el control del presupuesto y turnarlos a la Coordinación Administrativa para su autorización;</p> <p>11. Efectuar aquellos pagos de adquisición, servicios, o impuestos ante la instancia correspondiente;</p> <p>12. Tramitar la apertura de cuentas bancarias necesarias para el manejo de los recursos financieros asignados a la Secretaría, así como los movimientos de altas y bajas de firmas autorizadas, solicitudes de dotación de cheques y los gestiones necesarias que origine la operación de la Secretaría ante las instituciones bancarias;</p> <p>13. Presentar los informes financieros que este Departamento elabore a la</p>
--	--	--

		<p>Coordinación Administrativa de acuerdo a la normatividad vigente;</p> <p>14. Elaborar conciliaciones bancarias periódicamente;</p> <p>15. Participar en la elaboración de los proyectos del presupuesto en general en coordinación con las Unidades Administrativas;</p> <p>16. Diseñar y proponer a la Coordinación Administrativa medidas de vigilancia y seguridad para el cuidado de las instalaciones y los bienes de la Secretaría;</p> <p>17. Elaborar y mantener actualizado el inventario de los bienes muebles e inmuebles de la Secretaría;</p> <p>18. Elaborar los resguardos de bienes muebles asignados al personal de la Secretaría y etiquetarlos para el control del inventario</p> <p>19. Dar mantenimiento preventivo y correctivo a los bienes muebles e inmuebles asignados a la Secretaría para su buen funcionamiento;</p> <p>20. Coadyuvar con la Coordinación Administrativa para la adquisición de bienes muebles y contratación de</p>
--	--	--

		<p>servicios que requiera la Secretaría;</p> <p>21. Registrar y controlar el suministro de combustible suficiente para cumplir con las tareas de las Unidades Administrativas de la Secretaría;</p> <p>22. Brindar mantenimiento preventivo y correctivo a la plantilla vehicular de la Secretaría para su buen funcionamiento;</p> <p>23. Atender las necesidades de las áreas en materia de suministros como son: papelería, equipo de computo y demás artículos de oficina que le sean solicitados, implementando controles y registros sobre los mismos, para su adquisición deberá observar la normatividad vigente.</p> <p>24. Cotizar con los proveedores registrados del Gobierno del Estado, y elaborar requisiciones para compras de bienes y servicios de acuerdo a los montos establecidos en el Presupuesto de Egresos vigente;</p> <p>25. Coordinar la distribución de las actividades a la plantilla de choferes, para atender las necesidades de</p>
--	--	--

		<p>las Secretaría en materia de entrega y/o recepción de correspondencia o de cualquier tipo de objetos;</p> <p>26. Mantener informado al superior jerárquico sobre el desarrollo y avances del Departamento y;</p> <p>27. Todas aquellas que sean necesarias para la defensa y correcto funcionamiento de la Secretaría y las que le confiera el Secretario.</p>
Salarios y Prestaciones.		
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		<p>FUNCIONES GENERICAS DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS</p> <p>Al frente de cada unidad administrativa habrá un Titular al cual le corresponde cumplir con las siguientes funciones genéricas;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir y contribuir al Titular de la Secretaría para lograr metas, objetivos y cumplimiento de sus atribuciones; 2. Planear, programar, organizar, dirigir y evaluar las actividades y el desempeño de las labores

		<p>encomendadas a las Unidades Administrativas a su cargo;</p> <p>3. Coordinar la integración del Programa Operativo Anual, especiales e institucionales de la unidad administrativa a su cargo así como evaluar sus avances logrados y procurar la mejora para cumplir las metas establecidas;</p> <p>4. Proponer al Titular de la Secretaría acciones e instrumentos que identificar y medir los avances del Programa Operativo Anual así como obras y acciones para que estas se lleven a cabo de acuerdo al Plan Estatal de Desarrollo;</p> <p>5. Aportar la información correspondiente a la unidad administrativa a su cargo para la integración del Programa Estatal de Desarrollo Social, cuando la solicite la Dirección de Infraestructura Social;</p> <p>6. Informar al Titular de la Secretaría los asuntos de su competencia para tomar los acuerdos correspondientes y atender y resolver los que directamente le son asignados;</p> <p>7. Solicitar la asesoría de la Unidad Jurídica en todos los asuntos de carácter</p>
--	--	---

		<p>legal que así lo ameriten;</p> <p>8. Informar al Titular de la Secretaría el resultado de la evaluación del desempeño de los servidores públicos adscritos a su área para la toma de decisiones de carácter administrativo, laboral o jurídico;</p> <p>9. Coordinar la elaboración del anteproyecto del presupuesto y programas que competen a la unidad administrativa a su cargo;</p> <p>10. Elaborar y presentar dictámenes, opiniones e informes cuando le sean solicitados por su superior jerárquico;</p> <p>11. Contribuir en los procesos de entrega-recepción de la Secretaría;</p> <p>12. Ejecutar el presupuesto asignado a la Unidad administrativa a su cargo y mantener informado a su superior jerárquico sobre el cumplimiento y desarrollo de los programas asignados;</p> <p>13. Presentar propuestas de proyectos de creación o reorganización de las Unidades Administrativas a su cargo, así como vigilar la actualización de los documentos normativos, administrativos y técnicos para el buen funcionamiento de la</p>
--	--	---

		<p>Secretaría;</p> <p>14 Dar seguimiento a la ejecución de los planes, programas y presupuestos asignados a las unidades administrativas a su cargo hasta el cumplimiento de sus metas y objetivos;</p> <p>15 Recibir y analizar los reportes, informes, opiniones y dictámenes que presenten sus subordinados;</p> <p>16 Supervisar que los recursos públicos asignados se apliquen con austeridad, efectividad, racionalidad y productividad en el desarrollo de los programas y acciones de la unidad administrativa a su cargo;</p> <p>17 Brindar asesorías a los servidores públicos de la Secretaría; a personas del sector público, privado y social que soliciten la información de la Unidad administrativa de su competencia fortaleciendo la promoción del desarrollo social en el Estado;</p> <p>18 Presentar al Titular de la Secretaría los asuntos relevantes que requieran de su atención y aprobación directa;</p> <p>19 Dar asesorías y apoyo técnico en el ámbito de su competencia a los Ayuntamientos, Dependencias y Entidades</p>
--	--	--

		<p>de la administración pública estatal que lo soliciten, previo acuerdo con el Titular;</p> <p>20 Atender las recomendaciones de las instituciones federales o estatales en materia de derechos humanos y que sean de la competencia del Poder Ejecutivo;</p> <p>21 Formular y presentar acciones que permitan el desarrollo, capacitación y promoción del personal adscrito a la Unidad administrativa en su selección, remoción y otorgamiento de permisos y licencias laborales;</p> <p>22 Proponer y brindar asesorías de capacitación, adiestramiento y desarrollo profesional del personal adscrito a la unidad administrativa para promover el buen desempeño de las labores asignadas;</p> <p>23 Atender las funciones o comisiones que le sean designadas por el superior jerárquico e informarle sobre el ejercicio de las mismas;</p> <p>24 Emitir los documentos necesarios para el cumplimiento y/o ejecución de sus atribuciones y aquellos que le correspondan por</p>
--	--	--

		<p>delegación o suplencia;</p> <p>25 Emitir las constancias y copias certificadas de documentos de su competencia y que se refieran a sus atribuciones, a excepción de aquellos que son clasificados como confidenciales o en reserva;</p> <p>26 Atender y conceder audiencias al público y subalternos cuando se requiera;</p> <p>27 Supervisar el cumplimiento de los asuntos relativos a la competencia de la Unidad administrativas y que estos sean acordes a la normatividad establecida;</p> <p>28 Proporcionar a la Unidad de Enlace y Acceso a la Información Pública la información que esta requiera para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a la normatividad establecida;</p> <p>29 Solicitar la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones a las Dependencias y/o Entidades de la Administración Pública Estatal cuando se requiera;</p> <p>30 Brindar la información de la unidad administrativa cuando se requiera a los órganos de</p>
--	--	--

		<p>control interno y externo de carácter federal y estatal, atender las observaciones realizadas y apoyar a las Unidades Administrativas relacionadas con este proceso.</p> <p>31 Mantener estrecha comunicación y vinculación con las Unidades Administrativas de la Secretaría u otras Dependencias o Entidades de la Administración Pública para llevar a cabo acciones conjuntas para el desempeño de eficaz de los asuntos públicos que formen parte de su competencia;</p> <p>32 Cumplir y vigilar el cumplimiento de la normatividad aplicable de la competencia de la unidad administrativa a su cargo</p> <p>33 Realizar periódicamente la integración de informes de seguimiento de acciones y avances de la unidad administrativa y presentarlo a su superior jerárquico y;</p> <p>34 Atender las disposiciones legales aplicables y que le confiera su superior jerárquico.</p>
<p>Conciliación entre vida familiar y personal.</p>		
<p>Hostigamiento y acoso sexual.</p>		

- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.¹¹⁸

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		ARTICULO 7o.- Esta Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal de Nayarit, y los trabajadores de base. Los empleados de confianza no quedan comprendidos en ella.
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		ARTÍCULO 32.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
		ARTÍCULO 40.- Las licencias económicas serán con goce de sueldo hasta por tres días y por tres veces al año, siempre que no sean consecutivas.

¹¹⁸ Emitido por el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

		<p>ARTICULO 41.- Son licencias voluntarias las que solicitan los trabajadores para la atención de asuntos particulares y éstas deberán concederse hasta por seis meses sin goce de sueldo, en caso especial y a juicio del Titular, se podrán conceder con goce de sueldo hasta por tres meses.</p>
		<p>ARTICULO 42.- Son licencias necesarias:</p> <p>I.- Las que deban concederse para el desempeño de comisiones oficiales y sindicales, serán como lo marquen las normas de la costumbre o los convenios hasta hoy existentes y que en lo futuro se den entre los sindicatos y las entidades.</p> <p>II.- Cuando la licencia sea para el desempeño de un cargo de elección popular o de nombramiento, ésta será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo o comisión, sin goce de sueldo. En ambos casos el tiempo se computará como efectivo para el escalafón.</p>
		<p>ARTÍCULO 46.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base y será fijado en los presupuestos de egresos respectivos, previo estudio hecho con una representación sindical.</p>

		<p>ARTICULO 49.- La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores será fija, pero para compensar las diferencias que resulten del costo medio de la vida en diversas zonas económicas del Estado, se crearán partidas destinadas al pago de los sobre sueldos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para cada categoría.</p>
Promoción vertical y horizontal.		<p>ARTÍCULO 64.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada entidad pública conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y a autorizar las permutas correspondientes.</p>
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Convenio colectivo laboral que celebran el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los poderes del Estado, Municipios e Instituciones descentralizadas de carácter estatal de Nayarit.**

Ejes de la Cultura Institucional	Texto vigente con perspectiva de género.	Texto vigente sin perspectiva de género.
Política Estatal y Deberes Institucionales.		
Clima Laboral.		
Comunicación Incluyente.		
Selección de Personal.		
Salarios y Prestaciones.		<p>CUARTA.- AYUDA PARA DESPENSA.</p> <p>En apoyo a la economía familiar del trabajador de base sindicalizado, se autoriza el pago de la prestación denominada AYUDA PARA DESPENSA, la cual se cubrirá en la cantidad de \$90.77 (NOVENTA PESOS, 77/100 M.N.) QUINCENALES, con efectos retroactivos a partir del 1° de Enero de 2009.</p>
		<p>SEXTA.- ÚTILES ESCOLARES</p> <p>El EJECUTIVO autoriza a los hijos de los trabajadores de base sindicalizados, que cursan sus estudios escolares de primaria un PAQUETE DE UTILES ESCOLARES, por cada hijo que se encuentra en esta</p>

		<p>circunstancia, el que se proporcionará en el mes de Agosto de cada año, y se integrará a los términos del Anexo 1 que forma parte de este Convenio colectivo.</p>
		<p>Se autoriza el pago del concepto de ayuda para transporte, por la cantidad de \$27.91 (VEINTISIETE PESOS 91/100 M.N.) quincenales, para cada trabajador de base sindicalizado, a partir del 01 de Enero de 2009.</p>
		<p>OCTAVA.- AYUDA PARA LA RENTA Se autoriza el pago de \$ 122.19 (CIENTO VEINTIDOS PESOS 19/100 M.N.) quincenales, por concepto de ayuda para renta para cada trabajador de base sindicalizado, a partir del 01 de Enero de 2009.</p>
		<p>NOVENA.- PREVISION SOCIAL Y BONO DE PRODUCTIVIDAD El EJECUTIVO autoriza un incremento del 7% (SIETE POR CIENTO) a las prestaciones económicas consignadas en la nómina de salarios y talón de cheque de cada trabajador de base sindicalizado, por concepto de Previsión Social y Bono de Productividad, a partir del 01 de Enero de 2009.</p>
		<p>DÉCIMA PRIMERA.- PAGO PARA</p>

		<p>GUARDERIAS. Se autoriza el pago de \$800.00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para aquellas madres trabajadoras con hijos en edad de guardería, previa comprobación con el acta de nacimiento del menor y el recibo oficial de la guardería correspondiente.</p>
		<p>DÉCIMA TERCERA.- GASTOS DE DESPENSA. En apoyo a la economía familiar del trabajador de base sindicalizado, se autoriza el pago de \$279.30 (DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS 30/100 M.N.) quincenales, por concepto de GASTOS DE DESPENSA, mismo que surtirá efectos retroactivos a partir del 1° de Enero de 2009.</p>
		<p>DÉCIMA CUARTA.- GASTOS DOMESTICOS. Se autoriza el pago del concepto de gastos domésticos, debiéndose cubrir por la cantidad de \$139.64 (CIENTO TREINTA Y NUEVE PESOS, 64/100 M.N.) quincenales, para cada trabajador de base sindicalizado, a partir del 01 de Enero de 2009. Las dos anteriores prestaciones integrarán el salario para el pago de las</p>

		<p>prestaciones laborales y deberán considerarse para la aportación al fondo de ahorro y de pensiones.</p> <p>Se autoriza la entrega de VALES DE DESPENSA, por la cantidad de \$ 90.00 en el mes de Agosto del 2009, el cual tendrá un incremento mensual de \$ 10.00 hasta completar \$ 180.00</p>
		<p>DÉCIMA QUINTA.- AGUINALDO</p> <p>Se ratifica esta gratificación anual a razón de 60 (SESENTA) días de salario integrado, distribuidos en dos pagos, 40 (CUARENTA) días que se pagarán a más tardar el día 11 de Diciembre y 20 (VEINTE) días en los primeros cinco días del mes de Enero del siguiente año. Los trabajadores que hayan laborado menos del año, que comprende del 01 de Enero al 31 de Diciembre percibirán este concepto en forma proporcional al tiempo trabajado, así como los trabajadores que tengan promociones en el año.</p>
		<p>VIGÉSIMA PRIMERA.- GUARDERIA Y ACTIVIDADES CULTURALES.</p> <p>Se autoriza el pago de \$800.00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales, para cada madre trabajadora de base</p>

		<p>sindicalizada, por concepto de Apoyo para Guardería y Actividades Culturales, que se cubrirá en la segunda quincena del mes de abril de cada año.</p>
		<p>VIGÉSIMA TERCERA.- APOYO EDUCACIONAL Se autoriza la prestación de apoyo educacional a \$2,140.00 (DOS MIL CIENTO CUARENTA PESOS 00/100 M.N.), anual para cada trabajador de base sindicalizado, cubriéndose el 50% en la segunda quincena de Julio y el 50% restante en la primera de Septiembre de cada año. Los apoyos económicos a los Trabajadores Estatales, descritos en las cláusulas del Capítulo III que anteceden, sustituyen los que por concepto de bono anual, bono del Día del Burócrata, Bono del Día de las Madres y mochila escolar, que se otorgaban con anterioridad.</p>
		<p>TRIGÉSIMA TERCERA.- REDUCCIÓN DE JORNADA PARA LACTANCIA. Se autoriza a las madres trabajadoras, una hora de su jornada de trabajo que podrán utilizar solo a la entrada o salida de su horario laboral, por el periodo de seis meses contados a partir de la fecha de su reingreso a</p>

		<p>laborar, para utilizarlo para la lactancia de su hijo.</p>
		<p>TRIGÉSIMA CUARTA.- CUIDADOS MATERNOS Se concede por una sola vez al año y hasta por cinco días como máximo, permisos con goce de sueldo a las madres trabajadoras de base sindicalizadas, para atender a sus menores hijos con cuidados maternos, cuando padezcan alguna enfermedad que requiera de su atención especial, de acuerdo a recomendación médica oficial expedida por la Institución que preste los servicios médicos directos o subrogados por el Poder Ejecutivo. Los casos de excepción como son entre otras, las enfermedades virales, serán valorados y resueltos por parte de la Dirección de Administración y Desarrollo de Personal en coordinación con el SUTSEM.</p>
		<p>TRIGÉSIMA SEPTIMA.- LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO. Se otorgará a los trabajadores permiso con goce de sueldo por tres días, tres veces al año. En caso de que el trabajador no disponga de los nueve días, se le pagarán éstos en el mes de Enero del siguiente año.</p>

		<p>Este beneficio se hará efectivo siempre y cuando el trabajador no haya disfrutado de ninguno de los referidos días y que además durante el ejercicio anual no haya acumulado retardos o faltas injustificadas ni haya incurrido en ausentismos durante la jornada laboral de manera constante. Situación que será responsabilidad del Jefe Inmediato de cada área.</p> <p>En casos de ausentismo por licencias médicas y licencias con goce de sueldo, serán determinados por la Dirección de Administración y Desarrollo de Personal.</p> <p>El Poder Ejecutivo otorgará permiso con goce de sueldo hasta por 3 (tres) días cuando falleciere un familiar, (padres, cónyuge, hermanos e hijos) comprobado a satisfacción de la Dirección de Administración y Desarrollo de Personal.</p>
Promoción vertical y horizontal.		
Capacitación y formación profesional.		
Conciliación entre vida familiar y personal.		
Hostigamiento y acoso sexual.		

- **Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.**

Las relaciones laborales que existen entre personas trabajadoras y el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, se regula por el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal¹¹⁹, el cual establece los derechos y obligaciones laborales derivadas de dicha relación.

De este modo, los derechos reconocidos a las personas empleadas, son diversos, entre los que se establece que deberán recibir un salario uniforme, acorde a la categoría funcional que desempeña, teniendo derecho a recibir una compensación que se agregarán a su sueldo presupuestado y sobresueldo.

Dentro de algunas de las prestaciones marcadas por la ley, se advierte que *“las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”*¹²⁰.

De igual forma, el Estatuto señala que las personas empleadas podrán gozar de licencias para separarse en su cargo, clasificándose de la siguiente manera:

- a) *“Licencias económicas serán con goce de sueldo hasta por tres días y por tres veces al año, siempre que no sean consecutivas”*¹²¹.
- b) *“Licencias voluntarias las que solicitan los trabajadores para la atención de asuntos particulares y éstas deberán concederse hasta por seis meses sin goce de sueldo, en caso especial y a juicio del Titular, se podrán conceder con goce de sueldo hasta por tres meses”*¹²².
- c) *“Licencias necesarias:*
I.- *Las que deban concederse para el desempeño de comisiones oficiales y sindicales, serán como lo marquen las normas de la costumbre o los convenios hasta hoy existentes y que en lo futuro se den entre los sindicatos y las entidades.*

¹¹⁹ Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal. Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Nayarit el 14 de mayo de 1975.

¹²⁰ Artículo 16 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.

¹²¹ Artículo 40 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.

¹²² Artículo 41 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.

II.- Cuando la licencia sea para el desempeño de un cargo de elección popular o de nombramiento, ésta será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo o comisión, sin goce de sueldo.¹²³

Asimismo, todas las personas empleadas tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual, a manera de prestación, que será equivalente al tiempo de trabajo y no podrá pasar de 15 días de salario.

Las autoridades que contraten a las personas, quedan obligadas a contratar a las personas en igualdad de condiciones, de conocimientos, de aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a aportarles las herramientas necesarias de trabajo para el cabal cumplimiento de las actividades encomendadas al personal, cubrir las aportaciones de la seguridad y el servicio social, los gastos de marcha por deceso, respetar el período vacacional, establecer escuelas administrativas para que el personal reciba la capacitación necesaria para adquirir conocimientos que permitan la superación de sus aptitudes profesionales, entre otros.

Dentro de los derechos con que cuentan las personas empleadas en algún órgano institucional del Poder Ejecutivo de Nayarit, se advierte el derecho al escalafón, entendiéndose como el “*el sistema organizado en cada entidad pública para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y a autorizar las permutas correspondientes*”¹²⁴, este derecho será reconocido a través de los factores de conocimientos, aptitudes, antigüedad, disciplina y puntualidad que presenten las personas que desean ser promovidas de cargo o puesto.

¹²³ Artículo 42 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.

¹²⁴ Artículo 64 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



CAPITULO IV:

PROPUESTAS PARA LA APLICABILIDAD DE LA NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESTADO DE NAYARIT.

- **Fortalezas en la construcción de la cultura institucional en el Estado de Nayarit.**

En México existen avances significativos en los ordenamientos jurídicos que regulan tanto las relaciones laborales como una cultura institucional a favor de la igualdad laboral entre Mujeres y Hombres. Desafortunadamente son pocas las personas que conocen sus derechos y que ordenamientos jurídicos la regulan.

Sin duda alguna, los países que conforman los diferentes organismos internacionales han promovido, desde su creación, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en los ámbitos de la vida, particularmente en el tema que nos ocupa, el ámbito laboral.

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

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

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

La igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo se han definido como cuestiones que se plantean en múltiples ámbitos y que se han de incorporar en todas las actividades de la OIT y de los países que la integran. Hay que reconocer que existen convenios que van a la vanguardia en los derechos laborales que México no es parte, sin embargo existen otros convenios que México ya ha ratificado.

En México, la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres se ha regulado y avanzado en los últimos años, prueba de ello es que existe hasta una norma de evaluación publicada en el año 2009 intitulada “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, así como ordenamientos como la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, que promueve la protección de los derechos humanos de las mujeres y la dignidad humana en un sentido de igualdad, mediante las acciones preventivas de la Violencia laboral.

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

Reforzando lo anterior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece el concepto de violencia laboral, como un acto que vulnera los derechos humanos de las mujeres y la dignidad humana, instruyendo la existencia de dos conductas que deben ser prevenidas al interior de las instituciones públicas: el hostigamiento y el acoso sexual.

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

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

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

Un avance muy importante en la políticas de igualdad laboral y la eliminación de la violencia de género es la creación del Instituto de la Mujer Nayarita, en la cual se establece el compromiso de las autoridades estatales para promover, como organismo rector, acciones afirmativas y políticas sobre la cultura institucional para la igualdad laboral al interior de la Administración Pública Estatal, además de brindar atención mujeres que se encuentren en una situación de Violencia laboral.

- **Oportunidades para la inclusión de la cultura institucional con relación al marco jurídico.**

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

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

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

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

Si bien en algunos ordenamientos jurídicos se establece el principio de igualdad entre mujeres y hombres, aun se observa una limitada utilización del lenguaje incluyente o la utilización de imágenes estereotipadas, por ejemplo, en caso de los Lineamientos de Programas Operativos Anuales, en los cuales solo se refuerza a los hombres, como personas que integran las dependencias.

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

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

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

En casi todos los ordenamientos se suprime regular conductas como el hostigamiento y de acoso sexual, no permitiendo que las políticas públicas con perspectiva de género relativas a la sanción contra actos de Violencia contra las mujeres puedan aplicarse de forma directa. Es necesario regular procedimientos de sanción que vinculen estrechamente a la persona víctima y a las áreas responsables de las relaciones laborales y/o directamente con la persona empleadora, para preservar los derechos humanos de ellas.

- **Debilidades.**

Una de las limitantes que pueden considerarse como de mayor importancia, es la eliminación de barreras políticas y sociales que pueden encontrarse al hablar de igualdad laboral, tal es el caso de la falta de voluntad política de las personas encargadas de la revisión de los ordenamientos legislativos y administrativos, que pueden relegar a temas considerados como menos importantes en cuanto a su análisis y discusión.

Esto recae en que no exista de forma obligatoria las facultades para las Secretarías y las áreas que le integran, con relación a incorporar dicha igualdad laboral o la eliminación de la violencia de género en sus ordenamientos y en la práctica.

Además, el conocimiento de los derechos humanos (principalmente los derechos laborales) es una de las políticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres que es necesario promoverse para la mayor integración en las funciones y atribuciones.

Es necesario, además, fortalecer desde los ordenamientos jurídicos y en la práctica, la conciliación entre la vida familiar y personal, que permee en una mejor integración de la familia y eliminación de posibles condiciones de violencia familiar, así como menos ausentismo laboral debido a eventos y cuestiones personales.

Otro de los temas a considerar es falta de transparencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal, debido a que si no se informa a las personas que laboran en el área correspondiente, pueden suscitarse problemáticas en las relaciones laborales.

Es necesario reforzar los mecanismos de exposición de opiniones y quejas por parte de las personas que laboran en el servicio público, en las que puedan mencionarse problemáticas en las

relaciones entre personas, u opiniones en los procedimientos administrativos y laborales, que motiven la transformación de las dependencias.

Incluye, además, la falta de aplicación en sus acciones gubernamentales de la legislación en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y de igualdad entre mujeres y hombres y las obligaciones que incluyen, así como de aquellas que regulan la participación de las personas con discapacidad o adultas mayores y la forma de atención a problemáticas o limitaciones que puedan llegar a presentarse.

También se observó la utilización de una comunicación no incluyente al interior de los ordenamientos jurídicos administrativos, en la que su redacción solo se observa al sexo hombres, invisibilizando a las mujeres y su participación en la esfera laboral, además de las personas con discapacidad, indígenas o de otros sectores sociales.

- **Amenazas.**

La consideración de las personas que laboran en el servicio público, principalmente aquellas que tienen cargos de nivel medio superior y superior, sobre la perspectiva de género, puede ser nula, por lo que pueden quedar estancadas la ejecución de acciones para la igualdad laboral y la violencia de género.

La inexistencia de mecanismos de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual puede motivar una reducción en la eficiencia profesional de las víctimas, en la que trae como consecuencia, entre otros factores, en la empatía o salud de las personas al servicio público.

Esto es, que no existan campañas publicitarias en las que se observen conductas que generen acoso y hostigamiento sexual, además de procedimientos internos de denuncia y atención de casos, que pueden generarse a través de un Protocolo obligatorio jurídicamente en cada dependencia.

Ante esto, se observó que existen amenazas importantes que deben considerarse en la integración de políticas internas con relación a la igualdad laboral y violencia de género, la falta de presupuestos destinados a tal fin, que pueden limitar las acciones específicas.

Sin embargo, falta establecer una capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos y género de las personas al servicio público, sin discriminación de jerarquía, edad o sexo, en las que se involucren tanto personas que laboran en las áreas de recursos humanos, atención ciudadana o en otras áreas de las dependencias.

Por ende, la falta de áreas especializadas en la capacitación y atención de casos de violencia o sobre promoción de la igualdad pueden limitar, de forma considerable las acciones a favor de la igualdad, que deben estar sustentadas en los ordenamientos jurídicos necesarios, incluyendo

aqueellos que puedan sancionar, administrativa o penalmente, conductas generadoras de violencia laboral, debido a que no existen en la actualidad.

Por último, la falta de conocimiento y promoción de los Programas relativos a la Cultura Institucional pueden limitar la ejecución de presupuestos y acciones específicas en cada una de los ejes de la cultura institucional.

- **Propuestas para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia de género desde el ámbito legal.**

Después de la revisión de los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y estatales, se emiten las siguientes recomendaciones:

- Promover los ordenamientos aplicables existentes para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la prevención, atención y sanción de la Violencia contra las mujeres en el ámbito de la cultura institucional.
- Realizar la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los ordenamientos jurídicos analizados, con el objeto de incorporar los diferentes objetivos de la cultura institucional para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y la desigualdad entre mujeres y hombres, a saber los siguientes ordenamientos jurídicos:
 - Código Penal para el Estado de Nayarit
 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit
 - Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit
 - Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Nayarit
 - Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nayarit
 - Ley de Educación del Estado de Nayarit
 - Ley de Planeación del Estado de Nayarit
 - Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Nayarit
 - Ley Municipal para el Estado de Nayarit, entre otros.
- Realizar talleres de armonización legislativa con perspectiva de género para el personal que labora en el poder ejecutivo y legislativo del Estado de Nayarit para incorporar la perspectiva de género en las propuestas de reforma a los ordenamientos jurídicos que regulan la cultura institucional.

- Establecer un Protocolo de actuación sobre el acoso y el hostigamiento sexual en el marco de la Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Nayarit
- Impartir talleres sobre el acoso y el hostigamiento sexual en las diferentes dependencias de la Administración Pública Estatal.
- Armonizar los ordenamientos legislativos y reglamentarios del Estado de Nayarit que establecen las relaciones laborales entre el personal y los diversos órganos que integran el Poder Ejecutivo, con aquellos que incluyan disposiciones que tengan por objeto erradicar todo acto de discriminación.
- Incluir la perspectiva de género en los manuales de procedimentales con los que se rigen las Secretarías que pertenecen al Poder Ejecutivo del Estado, particularmente en la eliminación de todo tipo de Violencia contra las mujeres.
- Políticas macro y microeconómicas que tengan en cuenta los problemas de género y políticas activas de mercado de trabajo.
- Implementar disposiciones jurídicas y administrativas que permitan el real acceso a las personas con discapacidad para laborar en las dependencias del poder Ejecutivo, basada en su capacidad de desempeño para ocupar los cargos y eliminar cualquier tipo de Violencia contra las mujeres con discapacidad.
- Establecer disposiciones sancionadoras contra actos de índole sexual en los que se afecte la dignidad de las personas que integran la Administración Pública Estatal.
- Realizar un Manual de Comunicación Incluyente vinculante jurídicamente para las dependencias de la Administración Pública del Estado y eliminar cualquier forma de discriminación.
- Integrar reglas de escalafón con perspectiva de género para motivar la promoción de las personas, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sin discriminación.
- Establecer el mejoramiento de la calidad del empleo para mujeres y hombres.
- Señalar en los ordenamientos jurídicos un entorno favorable a través de una mayor conciencia y sensibilización relativas a las consideraciones de género.

- Establecer el concepto de “conciliación en la vida personal y familiar” principalmente en las Condiciones Generales de Trabajo y en el convenio laboral entre trabajadores y el Poder Ejecutivo del Estado.
- Erradicar todos los contenidos que reflejen estereotipos dentro de las entidades administrativas que generan discriminación.
- Establecer un órgano encargado que capacitar a las dependencias del Poder Ejecutivo para sensibilizar al personal en materia de perspectiva de género, así como vigilar el cumplimiento de las disposiciones que permitan el real acceso a cargos públicos basados en el principio de igualdad.
- Regular jurídicamente las licencias por paternidad.
- La creación de ordenamiento jurídico que tenga por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la Violencia laboral en las entidades públicas del Poder Ejecutivo.
- Promover que la legislación vigente, o aquella que se encuentra del procedimiento legislativo de creación de leyes por parte del Poder legislativo del Estado, sean redactados con una comunicación incluyente.
- Fomentar que en las empresas se promocionen y respeten los derechos humanos, particularmente de mujeres, niñas y niños.

ANEXO 1. CUESTIONARIO SOBRE EL MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA CULTURA INSTITUCIONAL EN LAS DEPENDENCIAS DEL ESTADO DE NAYARIT

Nombre de la Dependencia:

Nombre de la persona:

Cargo:

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

Conceptos de Cultura Institucional y Ejes de la Cultura Institucional.

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

Los ejes de la Cultura Institucional son:

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

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

¿Cuáles son los ordenamientos jurídicos que regulan la cultura institucional y relaciones laborales en su dependencia?

Del Congreso de la Unión:¹²⁶

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

¹²⁶ Código Penal Federal, Código Federal de Procedimientos Penales, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Federal del Trabajo, Ley de Planeación, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

Del Congreso del Estado: ¹²⁷

Del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit: ¹²⁸

Otros:

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

Si () No () ¿Cuál? _____

¿La dependencia cuenta con un Reglamento Interior?

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

Mencione el título: _____

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

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

Mencione el título: _____

¹²⁷ Código Penal del Estado, Código de Procedimientos Penales del Estado, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado, Ley de Planeación del Estado, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, Ley Estatal de Salud, Leyes sobre discapacidad, atención a personas indígenas y adultas mayores, Condiciones generales de trabajo, Reglamentos de las leyes mencionadas, Reglamentos internos, entre otros.

¹²⁸ Manuales de Organización Específico, Acuerdos, Circulares; Convenios, Decretos; Programas; políticas y lineamientos, entre otros.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE NAYARIT



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

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

Mencione el título: _____

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

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

Mencione el título: _____

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

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

Mencione el título: _____

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

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

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

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

ANEXO 2. ACRÓNIMOS.

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

ANEXO 2. GLOSARIO.

Acciones afirmativas: Es el conjunto de acciones de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.¹²⁹

Acuerdo: Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.¹³⁰

Acoso sexual: El acoso sexual, consiste en la coacción y presión para alguna práctica de índole sexual, en esta conducta no existe una relación de subordinación, sólo el ejercicio del poder mediante los tipos de Violencia establecidos en la ley.¹³¹

Armonización Legislativa al Derecho Interno: Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y en sus ordenes de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.¹³²

Análisis de género: Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.¹³³

Brecha de Género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la des-igualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.¹³⁴

¹²⁹ Artículo 3, fracción I de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit..

¹³⁰ DICCIONARIO EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México, 1990.

¹³¹ Artículo 14 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo.

¹³² RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37.

¹³³ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.

¹³⁴ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Glosario de Género*, segunda edición, México.

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.¹³⁵

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.¹³⁶

Derechos Humanos de las Mujeres: Los establecidos por la Constitución General, las leyes nacionales, así como los derechos inalienables e imprescriptibles consagrados en las convenciones e instrumentos internacionales en materia de discriminación y Violencia de género.¹³⁷

Género: concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.¹³⁸

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, mediante la Violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón, docente o del pariente, independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas.¹³⁹

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.¹⁴⁰

Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres: La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por razones de sexo, origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, condición social o económica, estado civil, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones o

¹³⁵ 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.

¹³⁶ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

¹³⁷ Artículo 4, fracción V de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo.

¹³⁸ Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹³⁹ Artículo 14 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo.

¹⁴⁰ Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades, de trato, de condiciones y resultados, siendo parte de la igualdad sustantiva:

- I. La igualdad jurídica;
- II. La igualdad de oportunidades;
- III. La igualdad salarial, y
- IV. La igualdad entre los géneros.¹⁴¹

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”.¹⁴²

Modalidades de Violencia: Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la Violencia de género.¹⁴³

Persona con Discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.¹⁴⁴

Perspectiva de género: Es la categoría científica, analítica y política que contribuye a desarticular las prácticas sociales, culturales y políticas que refuerzan la opresión de género. La perspectiva de género revisa críticamente la asimetría de poder entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, a fin de eliminar la desigualdad y discriminación en función del sexo;.¹⁴⁵

Política de igualdad: Es el conjunto de acciones implementadas por el Estado para mejorar la situación de las mujeres y los hombres de cualquier edad, condición o clase, cuyo objetivo es la construcción fáctica de la igualdad.¹⁴⁶

Protocolo: La formalización y celebración de lineamientos y Procedimientos sobre la política pública en materia de Violencia de género.¹⁴⁷

Programas: Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en

¹⁴¹ Artículo 4 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.

¹⁴² 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.

¹⁴³ Artículo 4, fracción XII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁴⁴ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

¹⁴⁵ Artículo 3, fracción VII de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.

¹⁴⁶ Artículo 3, fracción VIII de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit

¹⁴⁷ Artículo 4, fracción V de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo.

relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.¹⁴⁸

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.¹⁴⁹

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe.¹⁵⁰

Tipos de Violencia: Las formas en que pueden presentarse cualquiera de las modalidades de la Violencia de género.¹⁵¹

Violencia física: El acto intencional para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física de las mujeres, independientemente de que se produzca o no lesiones físicas y que va encaminado a obtener el sometimiento y control.¹⁵²

Violencia económica: La acción limitativa y de control de los ingresos propios, adquiridos o asignados a las mujeres, para afectar su independencia y supervivencia económica.¹⁵³

Violencia institucional: son las acciones u omisiones de los servidores públicos del Estado y de sus Municipios, a partir de los cuales se obstaculicen, o impidan que las mujeres accedan a los espacios y recursos que por ley les corresponden, así como al goce de sus derechos o políticas públicas necesarias para su desarrollo.¹⁵⁴

Violencia laboral: Es toda acción u omisión encaminada a restringir, desacreditar, intimidar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación de género, las amenazas, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, ascensos, reconocimiento, salario y prestaciones en su relación de trabajo.¹⁵⁵

¹⁴⁸ RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.

¹⁴⁹ 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.

¹⁵⁰ Artículo 3, fracción X de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.

¹⁵¹ Artículo 4, fracción XX de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵² Artículo 22, fracción II de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵³ Artículo 22, fracción V de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵⁴ Artículo 16 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵⁵ Artículo 11 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

El hostigamiento y el acoso sexual, son manifestaciones de la Violencia laboral, docente y de parentesco, a partir de la construcción de género.¹⁵⁶

Violencia sexual: La Acción mediante la Violencia física o moral que atenta contra la libertad, dignidad sexual e integridad psicofísica, que genera daño y limita el ejercicio de la sexualidad.¹⁵⁷

Violencia psicológica: La acción u omisión de negligencia, abandono, intimidación, coacción, devaluación, marginación, anulación, conducta celotípica, prohibición, coacción, restricción a la autodeterminación y amenazas, que provocan en quien las recibe deterioro, disminución o afectación en las diferentes áreas de la personalidad.¹⁵⁸

Violencia de Género: El mecanismo de control social de acción u omisión que se ejerce hacia las mujeres a partir de su género, que causa muerte, daño físico, sexual, psicológico, patrimonial, o económico, tanto en el ámbito público como en el privado.¹⁵⁹

Violencia contra las mujeres: Actos u omisiones intencionales, aislados o recurrentes, cuyo objetivo es dañar a las mujeres de diferentes maneras y en diversos espacios, independientemente de su edad, y del origen, contenido o significado de la conducta violenta.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Artículo 13 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵⁷ Artículo 22, fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵⁸ Artículo 23, fracción I de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁵⁹ Artículo 4, fracción XXII de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

¹⁶⁰ Artículo 2.13 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.

ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

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

AMOROS, Celia, ‘Violencia contra las Mujeres y Pactos Patriarcales’, en Virginia Maquieira y Cristina Sánchez (comp.) “Violencia y sociedad patriarcal”, Editorial Pablo Iglesias, España 1990.

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

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

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

CAMACHO, Rosalía y FACIO, Alda, “Sobre Patriarcas, Jerarcas, patrones y otros Varones (una mirada de género sensitiva del derecho)”, ILANUD, Costa Rica 1993.

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

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,
10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, *Textos del caracol*, núm. 1, México, 2009.

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

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

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

COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001.

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

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

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

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

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

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Código Penal Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Asistencia Social

Ley de Migración

Ley de Planeación

Ley de Seguro Social

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

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

Ley Federal de Trabajo.

Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.

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

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

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

GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit. 2011.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado De Nayarit. 2011

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit. 2008.

Ley de Discapacitados del Estado de Nayarit. 2006.
 Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit. 2011
 Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit. 2011.
 Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nayarit. 2010.
 Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública. 2011
 Ley para la Juventud del Estado de Nayarit. 2009.
 Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit. 2010.
 Ley de Educación del Estado de Nayarit. 2011.
 Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal. 1975.
 Reglamento interior de la Secretaría de Desarrollo Económico. 2011.
 Manual de Organización de la Secretaría de Desarrollo Económico. 2011.

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

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

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

Glosario de Género, INMUJERES, México, 2007.

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

Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.

Programa de Cultura Institucional, México 2009.

IRIGARAY, Luce, *El sexismo y el androcentrismo en el lenguaje*, Cuadernos para la Coeducación No. 3, Institut de Ciències de l’Educación.

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

MERECIAS SANCHEZ, Elvira Guillermina y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Los derechos Humanos de las Mujeres en la Legislación Penal, de Salud y Asistencia Social en México*, SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2006.

MORGAN, Gareth. *“Imágenes de la Organización. La creación de la realidad social: las organizaciones como culturas”*. 2009.

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.

Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.

Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.

Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.

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

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

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

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

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

Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)

Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo, OIT, Suiza, 2008.

Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices, OIT, Suiza 2007.

Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada, OIT, Suiza, 2008.

Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, OIT, Chile, 2009.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS,

¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe, Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Chile, 2007.

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000.

Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

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 México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y Respuesta del Gobierno de México, Comité para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 2005.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk, Integración. Informe E/C.4/2006/61/Add.4, 2006.

IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión para América Latina y el Caribe, 2004.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2007.

Sentencia Caso González y Otras Vs México 'Campo Algodonero', Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 49ª Asamblea de Salud Mundial (WHA49.25), *Prevención de la violencia: una prioridad de salud pública*, Sexta sesión plenaria, 1996.

PÉREZ CERVERA, María Julia, *Manual para el Uso No Sexista del Lenguaje*, CONAVIM, México, 2011.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

La Eliminación de la Violencia en Contra de las Mujeres en México, Enfoque desde el Ámbito Internacional, Tomo I y II, SRE/UNIFEM/PNUD, Segunda ed., México 2008.

Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultants, Primera Edición, México, 2009.

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

Módulo I. La Violencia contra las Mujeres en el ámbito Internacional. Unidad Temática 2: Experiencias de Justicia en relación a la violencia contra las mujeres en otros países, Universidad Nacional Autónoma de México, México 2007

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

Páginas Web de Consulta

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009

<http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/NMX%20Igualdad%20Laboral%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>

División para el adelanto de la Mujer. CEDAW, sitio oficial de la ONU

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Status de ratificación de la CEDAW.

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en&clang=en

Estados parte de la CEDAW.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>

Observatorio Ciudadano de los Derechos de las Mujeres MDH

http://www.amdh.org.mx/mujeres3/CEDAW/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=19

7mo y 8vo informe consolidado de México sobre el cumplimiento de la CEDAW

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101179.pdf

CEDAW en 10 minutos.

<http://es.scribd.com/doc/28958637/Cedaw-en-10-Minutos>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/membership.htm>

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/result_elections2010.htm

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/convention.htm>

Reporte de la reunión de Estados parte de la CEDAW(16 reunión de estados parte, 28 de junio de 2010, Nueva York.

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/AdvanceVersions/CEDAW-SP-2010-4.pdf>

Observaciones finales del comité de la CEDAW al 6to informe de México

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100743.pdf

Informes de México sobre el cumplimiento de la CEDAW

<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/InfoCEDAW.php>

Medios para agilizar los trabajos del Comité de la CEDAW

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/594/43/PDF/N0659443.pdf?OpenElement>

Lista de todos los miembros del Comité de la CEDAW

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/members.PDF>

Protocolo facultativo de la CEDAW

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/774/76/PDF/N9977476.pdf?OpenElement>

Estatus de ratificación del Protocolo facultativo de la CEDAW

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&lang=en

Organización de las Naciones Unidas

<http://www.un.org/es/members/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

<http://www.undp.org.mx/>

Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer.

<http://www.unifem.org/about/?lang=spn>