

MANUAL DE INDUCCIÓN DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER



ichmujer.gobierno



ichmujer.gobierno

www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2014

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER

MANUAL DE INDUCCIÓN

PRODUCTO REALIZADO POR:

MAKE[®]
c o n s u l t o r s

ÍNDICE

BIENVENIDA	3
PRESENTACIÓN	4
1. HISTORIA Y RAZÓN DE SER DEL ICHMUJER	5
2. IDENTIDAD INSTITUCIONAL	8
3. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU INSTITUCIONALIZACIÓN	9
4. ESTRUCTURA ORGÁNICA	12
5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS/LOS TRABAJADORES DEL ICHMUJER	16
6. ABREVIATURAS	19
ANEXOS	
1. Organigramas específicos	21
2. Directorio de extensiones telefónicas	31
3. Directorio de centros de atención	33
4. Ruta Crítica para el proceso de inducción	34
5. Apoyos didácticos para impartir el curso de inducción	35

MENSAJE DE BIENVENIDA

A ti, que hoy inicias una nueva experiencia laboral, te damos la más cordial bienvenida al Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Somos una institución relativamente joven, trabajando temas que enfrentan ciertas resistencias, como son las de género y derechos humanos de las mujeres, pero con la firme creencia de que en la medida en que llevemos a cabo nuestra misión con convicción, podremos incidir en la transformación del paradigma cultural del patriarcado que tanto ha venido afectando, y continúa haciéndolo, a las mujeres.

Por esto, quienes llegamos al instituto debemos asumir que trabajamos por una causa: la de las mujeres, solo de esta manera tendremos el poder desde lo institucional pero también desde la exigencia, para incidir en el cambio.

Estoy segura de que en el ICHMujer encontrarás, además de un buen ambiente de trabajo, la oportunidad de crecer en aprendizajes y experiencia profesional. El personal de recursos humanos pondrá en tus manos este manual y te guiará en el conocimiento de nuestra estructura.

Próximamente, el departamento de Educación en género te invitará a participar en un curso formal de inducción en el que podrás conocer más ampliamente nuestra institución y nuestros enfoques para el trabajo

Aquí, la tarea es la líder, por tanto las metas son tuyas.

¡Seas pues, bienvenida, bienvenido!

LIC. EMMA SALDAÑA LOBERA
DIRECTORA GENERAL



PRESENTACIÓN

El objetivo de este manual es orientar al personal que ingresa a laborar al Instituto Chihuahuense de la Mujer, proporcionándole la información necesaria sobre el quehacer y dinámica institucionales para que pueda incorporarse con eficiencia a su puesto e integrarse al equipo de trabajo.

Para tal efecto, el documento explica quiénes somos, que hacemos y como lo hacemos, así como los valores que sustentan nuestro quehacer.

Está estructurado buscando proporcionar información clara y precisa, que, de entrada, proporcione una imagen global del Instituto, sin descuidar la mística de trabajo, de manera que las personas que lo lean puedan sensibilizarse en el tema que nos ocupa mientras conocen lo que somos y lo que hacemos.

Dentro del manual se describe la ruta que deberá seguirse para una profesional y efectiva inducción al personal de nuevo ingreso, ya que la presentación de este manual se complementa con un curso que se imparte a través del departamento de educación en género del propio instituto, en donde de manera más amplia y con enfoque participativo se socializa el manual, razón por la cual se incluye aquí la carta descriptiva para el mismo.

El manual incluye también un apartado que aborda el tema de la perspectiva de género, ya que para entender el quehacer del instituto, primero tenemos que comprender el concepto y como éste permea todas las acciones del instituto y norma nuestra cultura institucional.

El manual será entregado por el departamento de recursos humanos a todas las personas de nuevo ingreso al momento de iniciar su proceso de inducción, quienes posteriormente deberán participar en un curso formal de inducción, basado en este manual.

1. HISTORIA Y RAZÓN DE SER DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER

Desde hace siglos, las mujeres han venido luchando por la reivindicación de sus derechos, mismos que les han sido negados por una sociedad patriarcal y machista que privilegia al varón sobre la mujer, en virtud de lo cual las mujeres han sido discriminadas, sometidas y violentadas, muchas veces con consecuencias fatales.

Aunque el movimiento mundial de mujeres tiene antecedentes desde la antigua Grecia, es en la segunda década del siglo XIX cuando éste se hace más presente, sobre todo con la lucha de las sufragistas.

Lo que generalmente se considera como un movimiento por el voto femenino integrado por mujeres *burguesas* o de la clase media fue, en realidad, una expresión más compleja de las demandas feministas fraguadas con posterioridad a la experiencia de la Revolución Francesa.

En la década de los 60's el movimiento a favor de los derechos de las mujeres impactó en una serie de acciones y políticas gubernamentales orientadas desde el ámbito de los organismos internacionales, cuyo propósito era el empoderamiento y avance de las mujeres hacia estadios de igualdad de oportunidades con los hombres.

Así pues, en este contexto de los organismos internacionales, de los cuales México forma parte, se desarrolló todo un marco normativo que sustenta la creación de mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, en donde la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW -por su siglas en inglés- y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing son los principales referentes sobre este tema.

Ambos instrumentos contemplan que los estados parte deben crear mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer con carácter de organismos de coordinación de políticas de los gobiernos, cuya tarea principal sea prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno.

Con base en todo lo anterior, la mayoría de los países parte de estas convenciones empiezan a implementar los mecanismos para el avance de las mujeres. México promulga el 12 de enero de 2001 la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, el cual inició operaciones en marzo de ese mismo año, teniendo como una de sus prioridades promover la creación de los mecanismos o institutos estatales; en menos de dos años, prácticamente todas las entidades federativas de la república tenían sus mecanismos, la mayoría con figura jurídica de organismos descentralizados.

En Chihuahua se publica el Decreto de creación del Instituto Chihuahuense de la Mujer el 28 de agosto de 2012 y éste empieza a funcionar en marzo de 2003. Su creación fue posible gracias al impulso proporcionado por el movimiento estatal de mujeres. Es muy importante que quienes laboramos en esta institución tengamos esto siempre claro, no fue gratuito que hoy podamos contar con este mecanismo, atrás queda la escabrosa vereda que grupos de feministas chihuahuenses recorrieron; adelante, el camino para seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Hasta el día de hoy, octubre de 2014, la historia del Instituto puede resumirse en tres etapas:

- a) **2003-2004**, bajo la dirección de la Lic. Victoria Caraveo Vallina, el instituto inicia operaciones en Cd. Juárez, como una respuesta a las organizaciones de la sociedad civil que demandaban atención y solución a un fenómeno que venía lacerando a la sociedad juarense desde diez años antes: los asesinatos de mujeres

Por este motivo, en los casi dos años de esta etapa, el instituto se enfocó mayormente en atender a las familias de las mujeres víctimas de feminicidio, con un módulo de atención ubicado en las oficinas de cd. Juárez

- b) **2004-2010**, bajo la dirección de Luisa Fernanda Camberos Revilla se pusieron los cimientos para la construcción de un Instituto Chihuahuense de la Mujer que respondiera a los propósitos de un auténtico mecanismo para el avance de las mujeres

En este período se realizó la primera planeación estratégica, tomando como rumbo los objetivos planteados en la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción (Beijing).

Parte importante de este primer año fue el establecimiento de vínculos: con el INMUJERES, con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan el tema de mujeres, con las demás dependencias de la administración estatal y con algunas dependencias federales, también involucradas con el tema. Fue también el tiempo de crear los dos soportes del Instituto: el Consejo Directivo y el Consejo consultivo.

En 2005, se elaboró el primer programa sectorial que abordaba el tema de equidad de género con carácter transversal.

En esta etapa se crearon cuatro centros más para atender a mujeres víctimas de violencia y el primer refugio.

La visión 2004 -2010 decía que al término planteado, el Instituto Chihuahuense de la Mujer sería un organismo líder caracterizado por acciones que inciden en el desarrollo integral de las mujeres, con presencia y peso político en el estado y reconocido a nivel nacional e internacional. Esta misión se cumplió casi al 100%. Estaba listo para empezar a trabajar en lo sustantivo.

- c) **2010 – 2016**, el despegue, bajo la dirección de la Lic. Emma Saldaña Lobera, el Instituto entró en una dinámica transformadora que, respetando las acciones de continuidad, le dio el gran giro a la tarea institucional: la promoción de la institucionalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gobierno, especialmente, en la estructura de la Administración Pública Estatal.

De inicio, se realizó un rediseño de la planeación estratégica con el propósito de hacerla más pertinentes con la visión de la nueva directora, esta planeación se complementó con un marco lógico que le dio a los planes del instituto un enfoque participativo, a través del involucramiento de las integrantes ciudadanas del Consejo consultivo del ICHMujer y del movimiento estatal de mujeres.

Con una estructura fortalecida, una visión renovada y una increíble capacidad de gestión por parte de la directora, el Instituto abrió este periodo con una acción bastante relevante: incorporó la perspectiva de género en el Plan Estatal de Desarrollo y en la mayoría de los programas sectoriales.

En dos años se lograron grandes avances en la promoción de la política de igualdad entre mujeres y hombres, avances que quienes conocen a Emma Saldaña auguraban que se lograría al término de este período, con lo cual se superaron las expectativas; y a cuatro años de gestión, las metas para el sexenio se encuentran aproximadamente en un 90%.

Para 2014, el número de centros se incrementó con 8 más, llegando a un total de 13 fijos y 5 itinerantes.

En la visión 2010 – 2016, el equipo liderado por Emma Saldaña Lobera se planteó:

- Hacer del Instituto Chihuahuense de la Mujer un organismo con autoridad formal y moral en materia de políticas de género.
- Contar con un equipo interdisciplinario de personal altamente especializado en la temática de género, procesos sistematizados, un sistema de evaluación permanente del avance de las mujeres y mecanismos efectivos para incorporar la participación ciudadana en sus proyectos.
- Que los procesos de transversalidad propuestos por el ICHMujer fueran exitosos y sentarán la base para la institucionalización de la perspectiva de género en Administración Pública Estatal

A dos años de terminar la actual gestión, esta visión, construida hace cuatro años, es ya una realidad.

Las instituciones nacen obedeciendo a una necesidad social, igual las públicas que las privadas. Y es el compromiso de responder a esa necesidad lo que le da sentido al trabajo, a la tarea; lo que hace que el quehacer cotidiano se convierta en un reto, en un objetivo, en una misión¹

2. IDENTIDAD Y CULTURA INSTITUCIONAL

Somos un organismo público descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social, conformado por un equipo interdisciplinario de profesionales que promovemos la igualdad entre mujeres y hombres a través de diversas estrategias que van, desde la armonización legislativa en materia de derechos humanos de las mujeres hasta el diseño de modelos para la transversalidad de la perspectiva de género, pasando por la ejecución de algunas acciones afirmativas para coadyuvar a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

2.1. Misión

Coordinar la política de género de Chihuahua para lograr que las mujeres disfruten sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales en igualdad de condiciones que los hombres

2.2. Valores

- Honestidad
Actuar y hablar en congruencia y pertinencia con los principios, objetivos y metas del Instituto
- Transparencia
Las acciones que se realizan son claras, los recursos se aplican en función de los planes, programas y proyectos aprobados, además de difundir con nitidez la información
- Empatía
Comprender plenamente el sentir de las mujeres en cualquier circunstancia

¹ Lozoya velo, Ma. Isela, "Metamorfosis de una Institución" Revista Nosotr@s, Instituto Chihuahuense de la Mujer, Chihuahua, Chih, marzo de 2008

2.3. Visión 2016

- El Instituto Chihuahuense de la Mujer es un organismo con autoridad formal y moral en materia de políticas de género. Cuenta con un equipo interdisciplinario de personal altamente especializado en la temática de género, procesos sistematizados, un sistema de evaluación permanente del avance de las mujeres y mecanismos efectivos para incorporar la participación ciudadana en sus proyectos.
- Los procesos de transversalidad implementados por el ICHMujer en la Administración Pública Estatal son exitosos y sientan la base para la institucionalización de la perspectiva de género en el Estado de Chihuahua.

3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU INSTITUCIONALIZACIÓN

Como se comentó anteriormente para entender el quehacer del Instituto, es necesario comprender que es la institucionalización de la perspectiva de género y como se institucionaliza está en el ámbito de las políticas públicas.

Aunque es política del ICHMujer incluir este tema en el curso de inducción, en este manual, consideramos importante incluirlo aquí a manera de marco conceptual que facilite la comprensión de las funciones que se desarrollan en las diferentes áreas; para ello se transcriben a continuación algunos de los contenidos del ABC de Género en la Administración Pública:²

3.1. Perspectiva de género³

Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos

² INMUJERES, ABC de Género en la Administración Pública. Primera re-impresión autorizada al Instituto chihuahuense de la Mujer. Septiembre de 2008. Chihuahua, Chih.

³ Idem, p. 13

con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas pública y privada).

Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.

Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género se pregunta por los aportes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, lo que significa derribar el mito de la neutralidad de las políticas en el diseño y ejecución de las mismas. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo, superando las visiones fragmentadas que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

En suma, la importancia de su aplicación en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda esta categoría para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

En síntesis, se puede afirmar que la perspectiva de género permite:

- Comprender las características socioculturales de las mujeres y de los hombres, que posibilitan la discriminación y exclusión de éstas.
- Analizar que el género no alude exclusivamente a las mujeres, sino a la relación entre los sexos. Por tanto, incluir la palabra “mujer” en los proyectos o calificar todos los sustantivos en femenino y masculino, es insuficiente para suprimir las inequidades entre los sexos.
- Entender que las relaciones de género no se producen de forma aislada, sino siempre como una dimensión articulada con otras variables de diferenciación social, como la clase, la edad, la preferencia sexual, el credo religioso y la etnia.

3.2. La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas⁴

Dada la importancia de las políticas públicas en la distribución en la riqueza y las oportunidades, los gobiernos del Sistema de Naciones Unidas han tomado diversos acuerdos para incorporar los principios de igualdad y equidad de género en las políticas del desarrollo que implementan. En sentido amplio, a este mandato de inclusión del género en las políticas y acciones del Estado se le denomina institucionalización de la perspectiva de género.

La institucionalización de los valores de igualdad y equidad suponen cierta tensión y conflicto entre lo “nuevo” y lo “viejo”, que se expresa mediante la resistencia, la resignificación y la transformación continua de las prácticas institucionales existentes. Por ello, no puede concebirse como un proceso lineal ni homogéneo. Por el contrario, éste tiene fases discontinuas que no siempre confluyen en los ritmos y tiempos esperados.

Para institucionalizar el género en el Estado, son requerimientos necesarios e indispensables: los cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas, la creación de instituciones de la mujer; la transformación de los procedimientos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas; el desarrollo de una masa crítica con capacidad de innovar los procedimientos institucionales, así como recursos presupuestarios y técnicos suficientes.

En el lenguaje del desarrollo, la institucionalización se utiliza como sinónimo de transversalidad de la perspectiva de género. No obstante, este concepto, en su dimensión operativa, se concibe como un método de planeación horizontal que busca diagnosticar las oportunidades para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas.

3.3. Obligatoriedad jurídica de las personas servidoras públicas⁵

Para las funcionarias y funcionarios públicos, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es una exigencia jurídica derivada de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano para hacer cumplir los términos de los tratados y convenciones internacionales que éste ha suscrito. Esta tarea se convierte en un mandato ético, en tanto la igualdad y la equidad de género implican nuevos términos de justicia interpersonal y social.

La igualdad, como ideal o expectativa por alcanzar, va más allá de la declaración jurídica formal de derechos. Su puesta en marcha exige crear sistemas que permitan la igualdad de oportunidades para acceder, usar y controlar los recursos productivos

⁴ Idem, p. 23

⁵ Idem, p. 27

y los beneficios que se deriven de su uso. Ello supone aplicar políticas de discriminación positiva, llamadas también acciones afirmativas.

El principio de la equidad establece mecanismos compensatorios que toman en cuenta las diferencias y brechas de desigualdad. Por ejemplo: para las familias de escasos recursos resulta muy costoso enviar a sus hijos e hijas a la escuela, así que frecuentemente deciden que vayan los hombres, pues se asume que éstos deben tener más preparación por su rol de proveedores; a las niñas, en cambio, se les retiene para que ayuden en la casa o generen algún ingreso. Así, aunque en teoría la educación es un derecho para todos, algunas personas o grupos no pueden acceder a ella. Una medida compensatoria sería otorgar un mayor número de becas a las niñas.

Los ordenamientos jurídicos sobre los que se sustenta la obligatoriedad de incorporar el género en las políticas públicas son:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres son iguales ante la ley (Artículo 4).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín +5.
- La Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

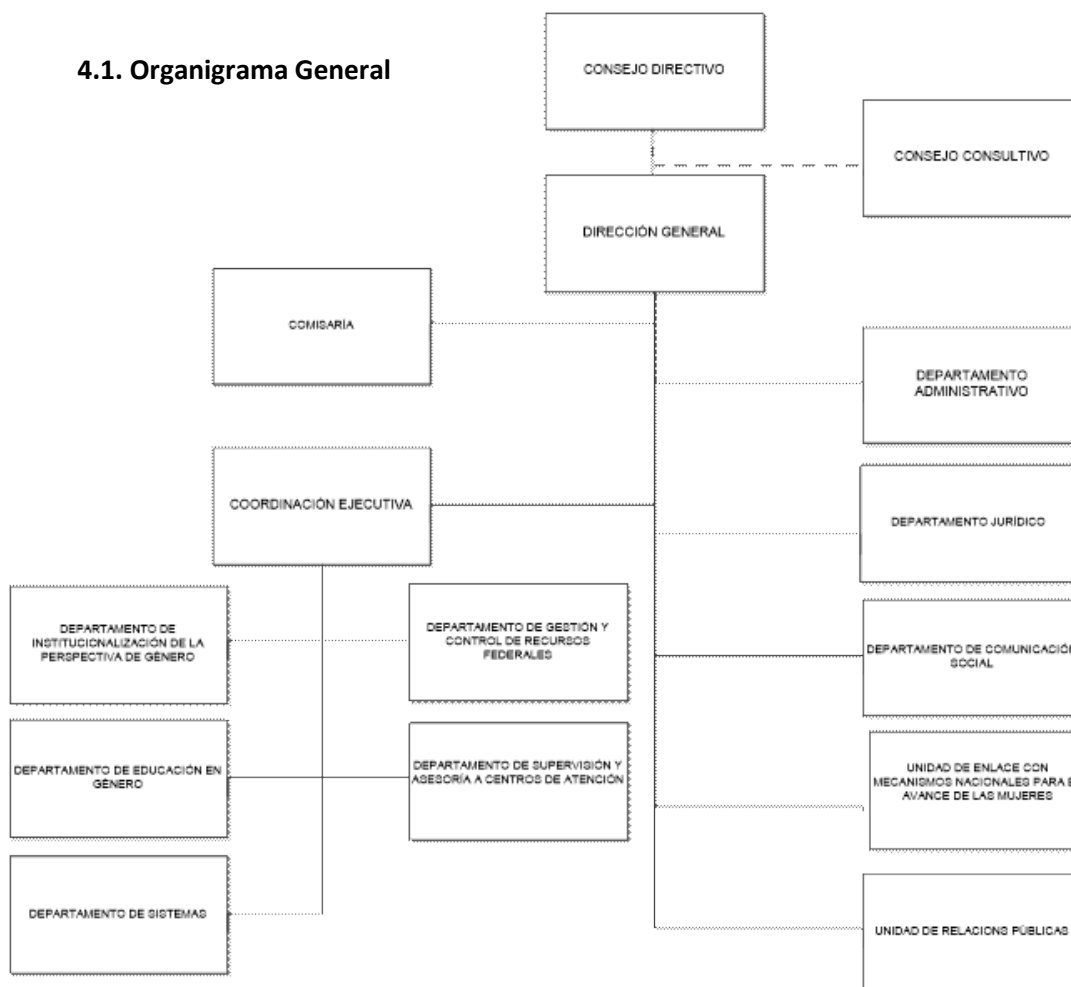
Y en el estado de Chihuahua:

- Decreto de Creación del Instituto Chihuahuense de la Mujer
- Ley Estatal de igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Chihuahua

4. ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Instituto Chihuahuense de la Mujer está conformado por diversas unidades administrativas, centros de atención a la violencia contra las mujeres, centros de desarrollo para mujeres, un refugio urbano y un refugio en zona indígena

4.1. Organigrama General



4.2. . Estructura organizacional

1. Dirección general

1.1. Coordinación Ejecutiva

1.1.1. Departamento de institucionalización de la perspectiva de género

1.1.1.1 Oficina de transversalidad de la perspectiva de género

1.1.1.2 Oficina de seguimiento a programas de mujeres

1.1.1.3 Oficina de evaluación y seguimiento

1.1.2. Departamento de educación en género

1.1.3. Departamento de supervisión y asesoría a centros de atención

1.1.4. Departamento de gestión y control de recursos federales

1.1.5. Departamento de sistemas

1.2. Departamento administrativo

1.2.1. Oficina de recursos humanos

1.2.2. Oficina de recursos financieros

1.2.3. Oficina de recursos materiales

1.2.4. Unidad de información

1.3. Departamento jurídico

1.4. Departamento de comunicación social

1.5. Unidad de enlace con mecanismos nacionales para el avance de las mujeres

1.6. Unidad de relaciones públicas

4.3. Descripción de funciones generales por áreas

4.3.1. Dirección general

- Cumplir y hacer cumplir la ley, el reglamento del Instituto, así como las disposiciones y acuerdo del Consejo Directivo
- Proponer al Consejo Directivo los planes y programas que deba desarrollar el Instituto, para cumplir sus objetivos
- Dirigir las actividades del Instituto para la ejecución de sus programas

4.3.2. Coordinación Ejecutiva

- Planificar, ejecutar y evaluar los programas del Instituto, así como diseñar los mecanismos de vinculación y gestión para su cumplimiento

4.3.3. Departamento de Institucionalización de la Perspectiva de Género

- Coordinar, planear, supervisar y evaluar las actividades del departamento para impulsar la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y cultura institucional

4.3.4. Departamento de Educación en Género

- Coordinar, Supervisar y Ejecutar las actividades de sensibilización, educación y capacitación en Género

4.3.5. Departamento de supervisión y asesoría a centros de Atención

- Coordinar las actividades de supervisión y asesoría a los CAVIM's, CDM-PG, CAI's y Refugios de Mujeres

4.3.6. Departamento de Gestión y Control de Recursos federales

- Gestionar y llevar el control de los recursos provenientes de Instancias Federales

4.3.7. Departamento de Sistemas

- Planear, organizar, establecer y mantener en operación los sistemas de información y el equipo de cómputo de las diferentes áreas administrativas del Instituto
- Favorecer el adecuado desempeño, modernización y simplificación del procesamiento de datos del Instituto

4.3.8. Departamento Administrativo

- Dirigir, coordinar y supervisar las funciones de contabilidad, recursos financieros y recursos humanos, asegurando que se ejerzan bajo el marco normativo establecido

4.3.9. Departamento Jurídico

- Verificar que se cumplan las disposiciones legales que norman el quehacer y funcionamiento del Instituto

4.3.10. Departamento de Comunicación social

- Difundir las actividades y servicios del Instituto Chihuahuense de la Mujer a través de los diferentes medios de comunicación (impresos, digitales, de radio y televisión)
- Coordinar las Campañas de difusión masiva del Instituto

4.3.11. Unidad de enlace con mecanismos nacionales para el avance de las mujeres

- Garantizar que la información requerida por instancias federales de seguimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres sea reportada en tiempo y forma
- Organizar las reuniones periódicas de: Consejo Directivo, Consultivo, Consejo Estatal para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y Consejo Consultivo de los Centros de justicia para Mujeres

4.3.12. Unidad de información

- Garantizar que la información requerida por instancias federales de seguimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres sea reportada en tiempo y forma
- Organizar las reuniones periódicas de: Consejo Directivo, Consultivo, Consejo Estatal para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y Consejo Consultivo de los Centros de justicia para Mujeres

4.3.13. Unidad de relaciones públicas

- Organizar los eventos y ceremonias institucionales

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS/LOS TRABAJADORAS/OS DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER⁶

En esta parte, se informa sobre las condiciones generales de trabajo del personal del ICHMujer, para lo cual es necesario que, buena proporción del apartado contenga transcripciones integrales de los conceptos normativos, de manera que no haya lugar a duda o controversia sobre relación laboral

Los derechos y obligaciones del personal del ICHMujer se determinan conforme al Código Administrativo del Estado de Chihuahua, el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores y el Reglamento de las Condiciones Generales de trabajo del personal del ICHMujer

⁶ Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Chihuahuense de la Mujer y Sus Personas Trabajadoras

5.1. Jornada de trabajo

La jornada normal de trabajo será de siete horas de lunes a viernes; por lo tanto, el personal disfrutará por cada cinco días de trabajo, de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario.

Lo anterior no regirá cuando la jornada de trabajo sea discontinua, alternada o por turnos, o bien, esté regulada atendiendo las necesidades de cada servicio.

5.2. Prestaciones

Los trabajadores podrán disfrutar de dos clases de licencias: sin goce de sueldo y con goce de sueldo. Cada una se determinará de acuerdo al Código y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. Lo mismo operará para las vacaciones.

Las licencias sin goce de sueldo se concederán para atender asuntos de carácter particular del trabajador, siempre y cuando no se perjudique el desarrollo de las funciones o la prestación de los servicios, conforme a los siguientes períodos:

- Hasta treinta días, a quienes tengan de cinco a diez años de antigüedad.
- Hasta por sesenta días, a los que tengan de diez a quince años de antigüedad.
- Hasta por noventa días, a los que tengan una antigüedad mayor de quince años.

El beneficio de esta prestación sólo se concederá una sola vez durante cada período.

Las mujeres embarazadas disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto por el médico de Pensiones Civiles, y de dos meses después de dicha fecha. En ambos períodos disfrutarán de sueldo.

Se otorgará una licencia de paternidad al padre trabajador de 10 días después del nacimiento de su hija o hijo con goce de sueldo, presentando el documento que sustente el embarazo de su pareja. Este plazo podrá ser ampliado a solicitud del trabajador y por causa grave debidamente justificada.

Las personas trabajadoras disfrutarán de veinte días hábiles de vacaciones al año, distribuidos en dos períodos, en las fechas que se señalen al efecto, bajo los términos establecidos en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

5.3. Promoción laboral

En la designación de puestos operativos, medios superiores y superiores se tomarán en consideración las capacidades, aptitudes y actitudes de las personas trabajadoras, y no se realizarán con base en estereotipos o condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Para la promoción vertical u horizontal, se estará sujeto al Manual de Organización o al Sistema de Perfil de Puestos con perspectiva de género que emita el Instituto.

- Todas las vacantes a partir del cuarto nivel jerárquico son sujetas a promoción
- El personal será sujeto de promoción siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto vacante

5.4. Intensidad y calidad del trabajo

La intensidad se determinará por el desempeño de las labores que se asignen a cada persona trabajadora durante las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de aquellas.

La intensidad del trabajo no podrá ser mayor de la que pueda desarrollar una persona físicamente apta, dentro de las horas señaladas para el servicio.

La calidad del trabajo estará determinada por la índole de funciones o actividades que deba desarrollar las personas trabajadoras de acuerdo con el cargo, empleo o comisión conferidos y por el cuidado y eficiencia con que las ejecute, tomando como base los manuales e instructivos correspondientes.

5.5. Responsabilidades administrativas y sanciones

El incumplimiento de este Reglamento, de sus obligaciones o atribuciones establecidas en este y en las demás disposiciones legales será sometido al procedimiento y las sanciones que establece la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

El Instituto llevara un registro que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y hombres, así como las medidas adoptadas.

6. ABREVIATURAS

CEDAW: Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

CAVIM's: Centros de atención a la violencia contras las mujeres

CDM's: Centros de desarrollo para las mujeres

ICHMUJER: Instituto Chihuahuense de la Mujer

INSTITUTO: Instituto Chihuahuense de la Mujer

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

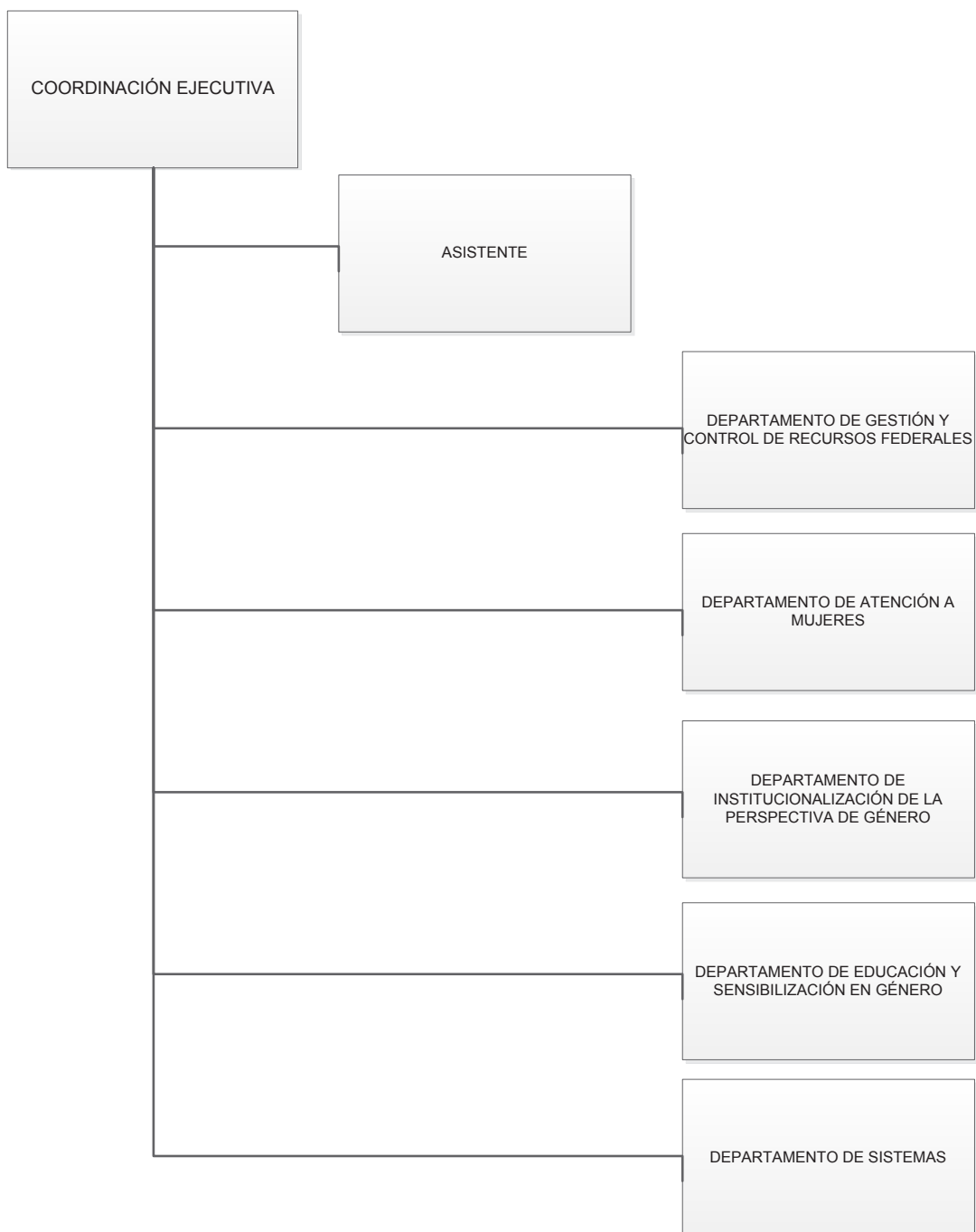
PG: Perspectiva de género

ANEXOS

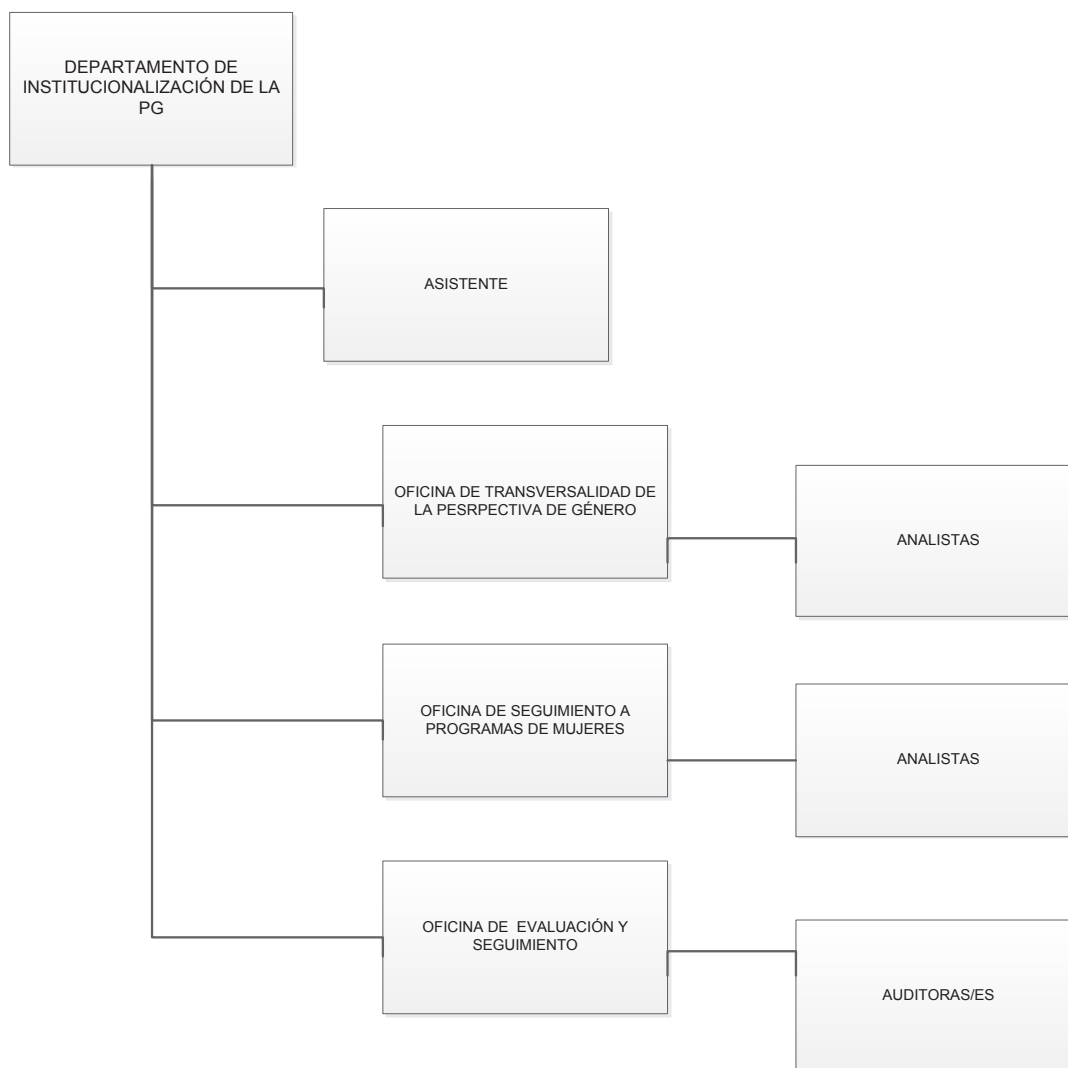
ANEXO 1: ORGANIGRAMAS ESPECÍFICOS POR ÁREA

- Coordinación ejecutiva
- Departamento de Institucionalización de la PG
- Departamento de Supervisión y asesoría a centros de atención
- Departamento de gestión y control de recursos federales
- Departamento de educación en género
- Departamento de sistemas
- Departamento administrativo
- Departamento jurídico
- Departamento de comunicación social

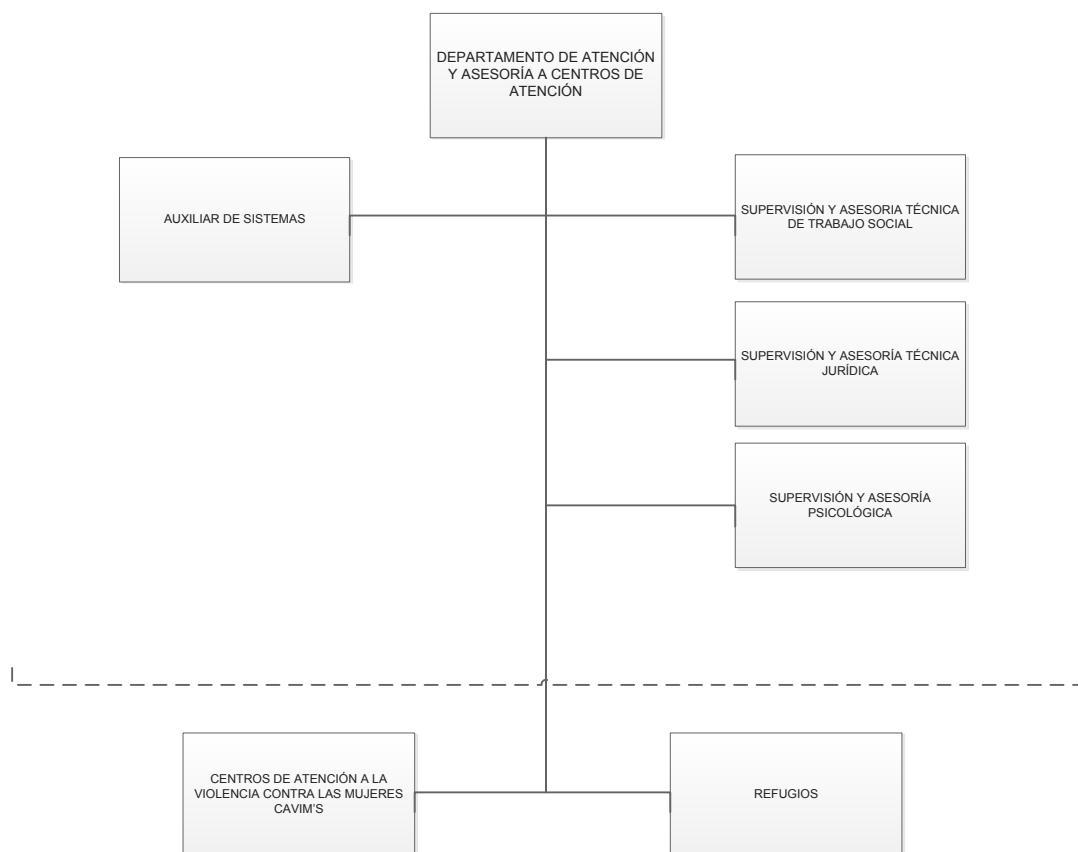
ORGANIGRAMA DE LA COORDINACIÓN EJECUTIVA



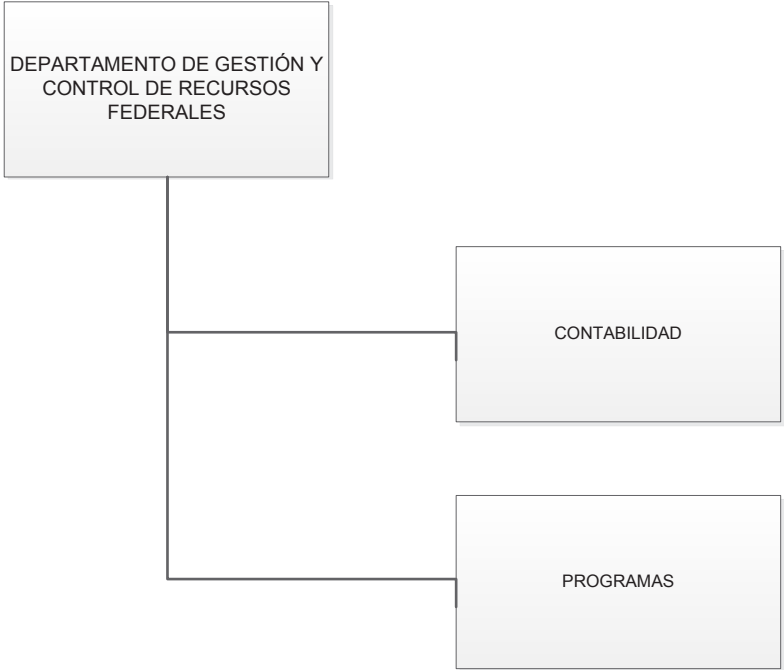
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



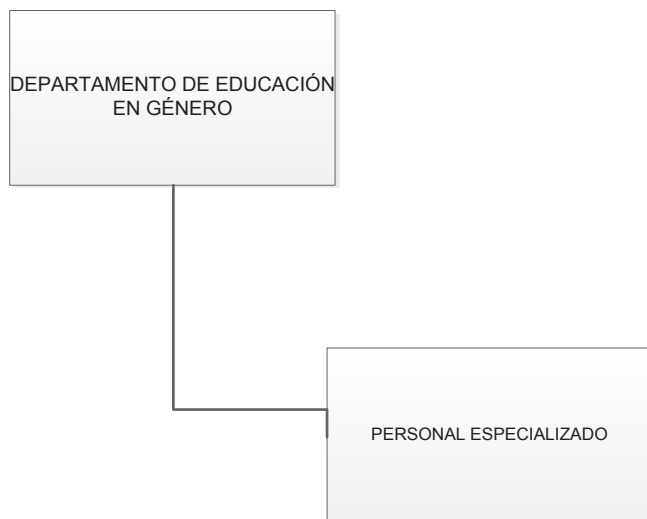
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE SUPERVISIÓN Y ASESORÍA A CENTROS DE ATENCIÓN A MUJERES



DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y CONTROL DE RECURSOS FEDERALES



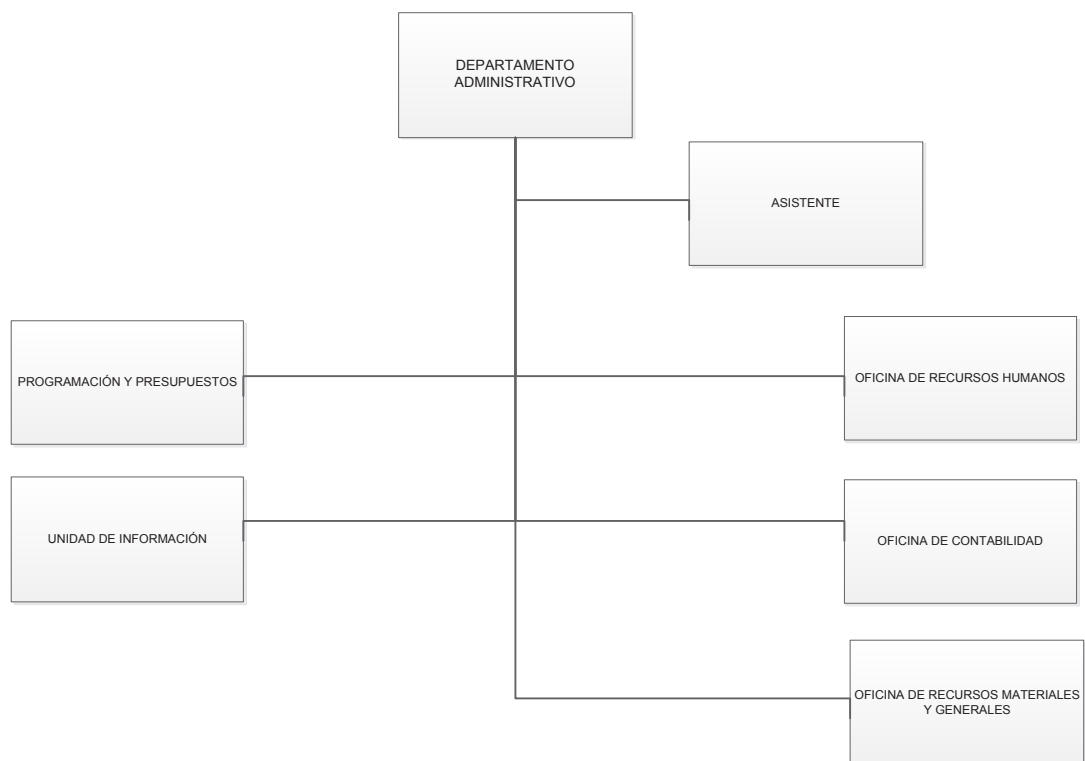
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN EN GÉNERO



ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE SISTEMAS



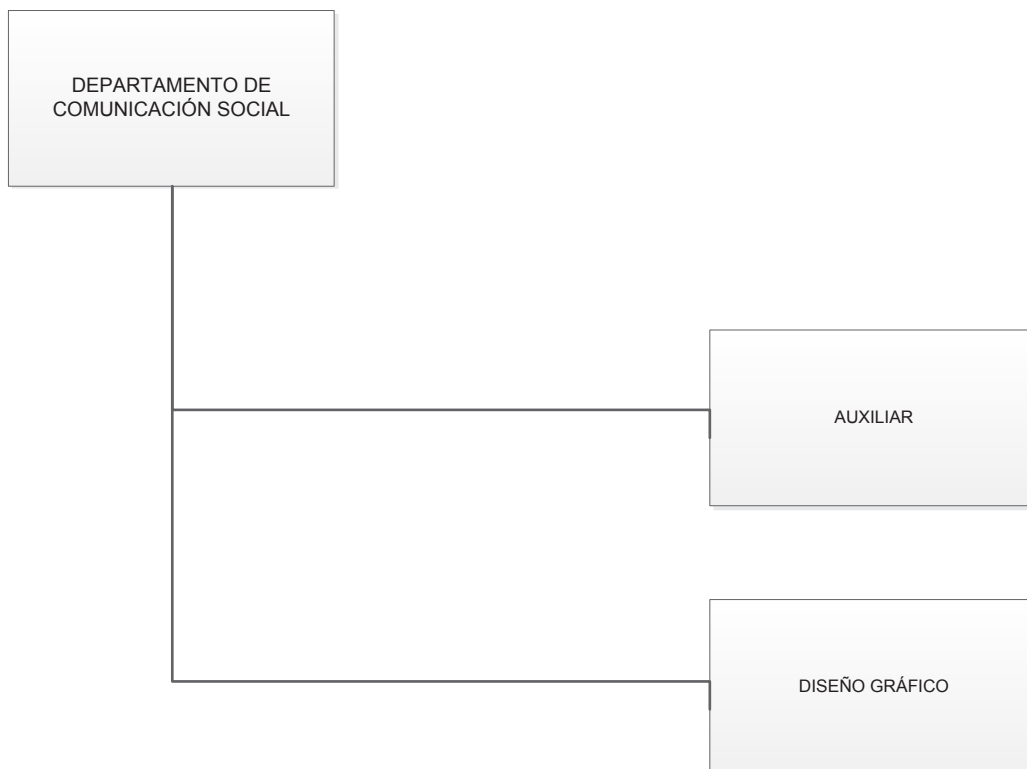
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO



ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO



ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN SOCIAL



ANEXO 2: DIRECTORIO DE EXTENSIONES TELEFÓNICAS DEL INSTITUTO

RECEPCIÓN

15305	Maria de Jesús Sotelo Aguirre
15305	Elia Socorro Marquez Ceceña

DIRECCIÓN

15300	Emma Saldaña Lobera
15301	María Isela Lozoya Velo
15302	Angélica Ortiz Almeida
15311	Marco Benavides Bustamante
15313	Silvia Bustamante Campos
15316	Selenia Duarte Chavez
15318	Jazmin Yadira Alanis Reza
15324	Lucía Quezada Chavira

ADMINISTRACIÓN

15323	Bertha Ponce González
15328	María Teresa Rivero Gamez
15328	Angélica Márquez Trevizo
15330	Victor Hugo Sarabique García
15330	Diana Karen Rivera Rascón

RECURSOS HUMANOS

15322	Viridiana Ponce Rodríguez
15331	Ramón Ernesto Galindo Mireles

JURIDICO

15334	Jonathan García Morales
15331	Laila Carolina Abbud Saenz
15331	Vanessa Flores Quiñones

TRANSPARENCIA

15312	Pablo Granados Loera
-------	----------------------

SUPERVISIÓN TÉCNICA

15326	Mariel Celeste Lozano Mendiola
15326	Xochitl Judith Durón De la Rosa
15326	Cecilia Socorro González Loya
15326	Virginia Angélica Zubia Medina
15326	Emmanuel René García Morales

PROGRAMAS FEDERALES

15332	Raúl Enrique Ronquillo Hermosillo
15327	Selva Wendy Flores Estrada
15327	Rebeca González Trevizo
15310	Paola Raquel Chávez Gamboa
15310	Alejandra Yu Castillo
15327	Selene Ivette Ornelas Herrera
15327	Sandra Corina Marquez Saenz

**INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

15325	Blanca Patricia López Mingura	
15329	María Isela Rodríguez Hinojos	
15337	Leticia Soledad Rocha Avila	
15337	Maria de Jesús García González	
15337	Marco Pizarro Murguía	
15315	Gabriela Ordoñez Muñoz	
15303	Karina Ibarra Aparicio	
15303	Lucero Espindola De la Vega	
15303	Domenica Salas Santos	

RECURSOS MATERIALES

15339	Elizabeth Rodríguez Hernández
15320	Rosa Elena González Ávila
15320	César Salazar Lozoya

COMUNICACIÓN

15321	Ana Isabel Juárez Villarreal
15321	Mayra Estrada Burciaga
15317	Gustavo Flores González
15317	Mario Flores

SISTEMAS

15335	Jesús Zaragoza Tarín
15317	Irene Díaz De Santiago

ANEXO 3: DIRECTORIO DE CENTROS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



CENTROS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER



CHIHUAHUA

Calle 35 No. 1402 Col. Obrera
Telefono.- 410-51-11, 410-93-99

JUÁREZ

Av. 16 de Septiembre y Guatemala No. 1232 Col. Partido Romero
Telefono.- 656-680-06-01, Ext. 55240

PARRAL

Bld. Ortiz Mena No. 18 Col. Kennedy
Telefono.- 627-523-65-70

NUEVO CASAS GRANDES

Libramiento Gómez Morín No. 1400 Col. Centro
Telefono.- 636-694-35-44

CREEL

Calle Francisco Villa s/n Col. Centro
Telefono.- 635-456-08-17

GUACHOCHI

Calle Morelos No. 5 Col. Centro
Telefono.- 649-54-231-66

MADERA

Calle Prolongación Tercera y Avenida México s/n Barrio las Quinientas
Telefono.- 627-123-67-18

ANEXO 4: RUTA CRÍTICA PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN AL ICHMUJER

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	DEPARTAMENTO DE ADSCRIPCIÓN	DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN EN GÉNERO
1. Recibe a la persona de nuevo ingreso, el primer día de trabajo 2. Le explica a grandes rasgos que es y que hace el Instituto, así como las políticas 3. Le informa cuáles serán sus condiciones de trabajo (sueldo y prestaciones, horario, vacaciones, permisos, etc. 4. Le entrega el manual de inducción, invitándola a leerlo antes de que termine su primera semana de trabajo 5. Le ofrece una visita guiada por todo el Instituto, iniciando por la dirección general, presentándola en cada área visitada e informándole de manera general que funciones se llevan a cabo (deja para el final el área a la que se adscribirá la persona) 6. La lleva a su departamento de adscripción, la presenta y le comenta que la/el jefa/e le completará esta primera fase de inducción	7. Recibe a la persona de nuevo ingreso 8. La presenta con el resto del personal del área 9. Le muestra cuál será su lugar de trabajo, así como el mobiliario y equipo que usará y que estará bajo su resguardo 10. Le informará sus funciones, políticas de operación y le explicará la dinámica de trabajo del área 11. Dedicará los primeros días de trabajo de la persona que ingresa para darle capacitación para el puesto que desarrollará. Si existe la posibilidad, dejará esta actividad a la persona saliente, o bien a otra/o integrante del equipo que realice las mismas actividades	12. Organiza el curso de inducción, el cual deberá impartirse periódicamente o cuando haya al menos cinco personas de nuevo ingreso. Para realizarlo se basará en la carta descriptiva incluida en el manual de inducción 13. Solicita la participación de las/os jefas/es de los diferentes departamentos del instituto para la impartición del curso 14. Realiza la convocatoria al personal de nuevo ingreso 15. Lleva a cabo el curso, otorgando constancia de participación 16. Envía relación de participantes y copia de las constancias a la oficina de recursos humanos

ANEXO 5: APOYOS DIDÁCTICOS PARA INSTRUCTORAS/ES DEL CURSO DE INDUCCIÓN

- **Carta descriptiva**
- **Recomendaciones**

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER CURSO DE INDUCCIÓN Carta Descriptiva						
Objetivo general: fortalecer el proceso de inducción para que el personal que ingresa a laborar al Instituto Chihuahuense de la Mujer pueda incorporarse con eficiencia y eficacia a su puesto e integrarse al equipo de trabajo			Población objetivo: personal de nuevo ingreso al Instituto Chihuahuense de la Mujer			
			Duración del curso: 8 horas			
Sesión 1						
Tema	Objetivo específico	Contenidos	Técnicas	Materiales	Ponente	Tiempo
1. Bienvenida	Ofrecer el curso a las personas participantes				Directora General o Coordinadora Ejecutiva	10'
2. Encuadre	Introducir a las personas participantes al curso y crear acuerdos para el desarrollo del mismo	Auto-presentación de participantes	“rompehielo”		Personal del Depto. de Educación en Género	10'
		Expectativas	Trabajo en equipo	Rotafolios y marcadores		10'
		Reglas de convivencia	Trabajo en equipo	Rotafolios y marcadores		10'
		Presentación de objetivos	Trabajo en equipo	Diapositiva con objetivos		10'
		Evaluaciones de entrada	Trabajo individual	Formatos de evaluación		10'
3. Perspectiva de Género en la AP		Conceptos básicos de género	Expositiva con retroalimentación Trabajo en equipo	Diapositivas ABC de género Materiales de apoyo	Personal del Depto. de Educación en Género	30'
		Perspectiva de género	Expositiva con retroalimentación Trabajo en equipo	Diapositivas ABC de género	Personal del Depto. de Educación en Género	40'

				Materiales de apoyo		
		Institucionalización de la P.G.	Expositiva con retroalimentación Trabajo en equipo	Diapositivas Materiales de apoyo	Jefa/e del Depto. I.P.G	30'
		Marco Jurídico del instituto	Expositiva con retroalimentación	Documentos normativos	Jefe/a del depto. Jurídico	20'
Total de tiempo:						3 hs.

Sesión 2						
Tema	Objetivo específico	Contenidos	Técnicas	Materiales	Ponente	tiempo
4. ¿Quiénes somos y que hacemos?	Las/os participantes obtendrán información general sobre el ICHMujer	Historia del Instituto	Expositiva con retroalimentación	Manual de inducción	Personal del Depto. de Educ. en Género	20'
		Identidad Institucional	Expositiva con retroalimentación	Manual de inducción	Personal del Depto. de Educ. en Género	20'
	Las/os participantes conocerán las funciones generales por áreas	Estructura orgánica	Expositiva con retroalimentación	Manual de Organización	Jefa/e del Depto. Admvo.	20'
		Depto. Admvo.	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e del Depto. Admvo.	20'
		Depto. de gestión y control de Recursos federales	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefe/a del Depto. de Recursos Federales	20'
		Depto. de Institucionalización de la P.G.	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e del depto de I.P.G.	20'
		Depto. de Supervisión a CAVIM's	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e del Depto. de Supervisión	20'
		Depto. de sistemas	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e del Depto. de Sistemas	20'
		Depto. de Educ. en género	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e del Depto. de Educación	20'
		Depto. de Com. Social	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e del Depto. de Com. Social	20'

		Unidad de enlace	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefa/e de la Unidad de enlace	20'
		Unidad de información	Expositiva con retroalimentación	Manuales Admvos.	Jefe/a de la unidad de información	20'
Total de tiempo:						3 hs.

Sesión 3						
Tema	Objetivo específico	Contenidos	Técnicas	Materiales	Ponente	tiempo
Relación laboral entre el ICHMujer y su personal	Las personas participantes en el curso conocerán sus derechos y obligaciones como trabajadoras/es	Derechos, obligaciones y sanciones	Expositiva con retroalimentación Lectura compartida	Reglamento condiciones generales de trabajo	Jefe/a del depto. Jurídico	15'
		Intensidad y calidad del trabajo	Expositiva con retroalimentación Lectura compartida	Reglamento condiciones generales de trabajo	Jefa/e de la Ofna de recursos humanos	15'
		Promociones	Expositiva con retroalimentación Lectura compartida	Reglamento condiciones generales de trabajo	Jefa/e de la Ofna de recursos humanos	15'
Cierre del curso	Las/los participantes realizarán un rescate de aprendizajes	Conclusiones	Plenaria		Personal del Depto. de Educación en Género	15'
		Desahogo de expectativas	Plenaria	Hoja de expectativas de la sesión 1	Personal del Depto. de Educación en Género	10'
		Evaluaciones de salida	Trabajo individual	Formatos de evaluación	Personal del Depto. de Educación en Género	30'
		Entrega de constancias		Constancias		20'
Total de tiempo:						2 hs.

Recomendaciones para impartir el curso de inducción

1. Solicitar a quienes tomarán el curso que lleven anotadas todas las dudas que tengan sobre el Instituto, sus condiciones laborales, etc.
2. La jefa o jefe del Departamento de Educación en Género deberá tener una reunión previa con las y los titulares de las diferentes áreas que fungirán como ponentes para comentar los objetivos de aprendizaje, revisar materiales didácticos y de apoyo y clarificar todos los aspectos del curso.
3. Llevar un cuadernillo del ABC de Género para cada participante
4. Las/os titulares de las áreas y el personal que participen como ponentes deben conocer el contenido total de los manuales administrativos y del reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal del ICHMujer
5. Realizar el curso en un lugar amplio y ventilado
6. En caso de que se use uniforme oficial, las personas ponentes deberán vestirlo para impartir el curso

7. Elaborar láminas con las misión, visión y valores del instituto y colocarlas en el salón donde se vaya a impartir el curso
8. Realizar una técnica “rompehielo” al inicio del curso
9. Elaborar personalizadores para todas las personas participantes
10. Es muy importante que las y los ponentes llamen a las/los participantes por su nombre



"Este producto es generado 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) autoras(es) del presente trabajo".



ichmujer.gobierno



ichmujer.gobierno

www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx