Instituto Chihuahuense de la Mujer

Meta 651

Código de conducta con base en el principio de igualdad no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la administración estatal

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua
Gobierno del Estado

Chihuahua VIVE

Instituto Chihuahuense de la Mujer

"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".

Meta 13. Elaborar una propuesta de código de conducta con base en el principio de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la administración estatal.

Código de conducta con base en el principio de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la Administración Pública Estatal.

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Septiembre de 2015.

"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".

"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".

DIRECTORIO
GOBIERNO DE LA REPUBLICA

Enrique Peña Nieto
Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos

Lorena Cruz Sánchez
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez
Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016

José Luis García Rodríguez
Secretario de Desarrollo Social

Emma Saldaña Lobera
Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer

Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
Septiembre de 2015.
Calle 1 de Mayo No. 1802
Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.
(01 614) 429 3505.

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

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el

uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

ÍNDICE

PRESENTACIÓN / INTRODUCCIÓN 5
OBJETIVO 7
JUSTIFICACIÓN 8
FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO 16
Marco jurídico Internacional. 16
Marco jurídico nacional. 16
Marco jurídico Estatal. 17
ALCANCE 18
NORMAS DE CONDUCTA: PRINCIPIOS, ACCIONES, RESTRICCIONES Y PROHIBICIONES DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 19
CONCLUSIONES 27
RECOMENDACIONES 28
ANEXO. Código de Ética del Personal de la Administración Pública Estatal. 29
GLOSARIO DE TÉRMINOS 30
BIBLIOGRAFÍA 35

"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".

PRESENTACIÓN / INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta es un documento que rige la manera en que las personas deben cumplir con la misión, visión, y el marco jurídico de acuerdo a sus funciones y atribuciones, así como la conducta que debe efectuarse ante la ciudadanía.

En el Estado de Chihuahua existen esfuerzos para la formación de códigos de conducta. Uno de los antecedentes de la conformación de un Código de Conducta en el Estado de Chihuahua se realizó en el Congreso del Estado, que en año 2011 fue presentado una Iniciativa de Punto de Acuerdo, para la adopción de un Código de Ética para los Poderes Públicos Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado Chihuahua, así como la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Paraestatal, basado en el Código de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.[1]

Además, se han realizado diversas acciones de capacitación y formación profesional con personal de la Administración Pública Estatal, que fortalecieron el contenido de este documento.

Por tanto, el presente Código de Conducta **con base en el principio de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la Administración Pública Estatal,** se convierte en un precedente para establecer en las dependencias y entidades las acciones a favor de cumplir estos objetivos, así como promueve el proceso de transversalización de la perspectiva de género, así como la puesta en práctica de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Cabe hacer mención que este Código de Conducta no pretende modificar los principios y directrices establecidos en otros Códigos de Ética y de Conducta del Gobierno del Estado de Chihuahua, sino tiene por objetivo establecer las acciones, conductas, prohibiciones y restricciones a las que se sujetarán las personas al servicio público estatal en materia de igualdad sustantiva, no discriminación, así como en el derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres.

Es por ello que se realiza el presente Código de Conducta, en el marco de las acciones en materia de cultura institucional para la igualdad, así como en el compromiso por garantizar

[1] Iniciativa de Punto de Acuerdo del Congreso del Estado de Chihuahua.

los derechos humanos de las mujeres en el Estado, guiándose por los principios asumidos en la normatividad internacional, nacional y estatal en la materia.

"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".

OBJETIVO

Definir las actitudes y formas de comportamiento de las personas al servicio público aplicables en su ámbito laboral para impulsar la igualdad sustantiva, establecer restricciones y prohibiciones en la realización de actos de discriminación y violencia contra las mujeres.

"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".

JUSTIFICACIÓN

La ética es la rama del conocimiento que se encarga del estudio de las acciones morales de un individuo y cómo éstas permiten su adecuada interacción con la sociedad. Para lograr una buena convivencia se adoptan normas y valores que marquen la pauta para crear vínculos personales, profesionales y laborales.

En este sentido, la ética profesional es la parte de la ética que rige el comportamiento de la persona humana en su ejercicio profesional. A diferencia de los valores y comportamientos adoptados por la sociedad, en un ámbito laboral es indispensable establecer lineamientos claros de comportamiento que permitan al personal que labora en una institución conocer cuáles serán las acciones a seguir.

Es así que, para tener el conocimiento de lo que es permitido o no dentro del ámbito laboral, cada institución establece un código de conducta que establece las normas s para que la relación dentro del entorno laboral sea adecuada, bajo aspectos de un clima laboral armónico, libre de discriminación y violencia, así como para que la atención ciudadana que se brinde sea congruente con los valores y objetivos de la institución en cuestión.

Así, un código de conducta es:

> "un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una corporación se compromete a respetar en la relación con los trabajadores, comunidades y el medio ambiente."[2]

De igual forma, puede definirse un código de conducta como toda:

> "[…] declaración formal de los valores y prácticas comerciales de una empresa y, algunas veces, de sus proveedores. Un código enuncia normas mínimas y el compromiso de la empresa de cumplirlas y de exigir su cumplimiento a sus contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios."[3]

Los códigos de conducta de las empresas aparecieron en la década de 1970, pero con el paso del tiempo y en el curso del proceso de globalización, estos documentos se volvieron

---

[2]RICARDO FERNÁNDEZ GARCÍA, Códigos éticos o de conducta. Su concepto. Su necesidad. En- http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad.html#rQL6JUeq1Ds8LP0t

[3]Comisión de las Comunidades Europeas, Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Unión Europea, Bruselas, 2001.

cada vez más importantes, por lo que su uso fue extendiéndose no solamente en el ámbito empresarial, sino que instituciones del sector privado y público también los adoptaron.

El establecimiento de códigos de conducta resulta interesante no solamente por el contenido de los mismos, sino por la forma en que su adopción se ha extendido entre las diversas instituciones del sector público. Si bien los códigos de conducta tuvieron su origen entre las empresas con el objetivo de dar a conocer sus valores, metas y objetivos, actualmente las instituciones públicas reflejan en sus códigos de conducta las directrices que marcan su labor y los valores que rigen sus acciones.

Por lo general las instituciones establecen un código de conducta basado en valores como la legalidad, la honradez, la lealtad, la imparcialidad y la eficiencia. De este modo, los y las trabajadoras, así como el público en general, tendrán conocimiento de las pautas que rigen el comportamiento de los miembros de cierta institución, con base en sus valores, principios, metas y objetivos.

El establecimiento de un código de conducta favorece también a la propia institución a tener muy bien definidos sus principios y directrices de ética corporativa, es decir contar con los pilares necesarios para orientar sus comportamientos, respetando los derechos de igualdad y no discriminación, y de esta manera obtener los mejores resultados para el bienestar común.[4]

Un código de conducta debe establecerse en toda empresa o institución que pretenda brindar un servicio al público, de forma que haga explícitos elementos clave como su visión, su misión, sus objetivos y la forma en que pretende lograrlos. El código de conducta, además, debe señalar las aspiraciones que tienen la institución y la forma en que planea proyectarse a futuro.

Sin importar el rubro de su desempeño o las actividades que lleve a cabo la institución, es indispensable que cuente con un código de conducta que refleje aquellas características que la identifican como una institución comprometida con la sociedad y con el bienestar de quienes laboran en ella, así como a quienes les brindan algún servicio o ayuda.

Un código de conducta refleja que los miembros de la institución asumen el compromiso de autorregular su conducta a fin de mejorar los estándares de calidad de su servicio, así

[4] Petróleos Mexicanos. En: http://www.pemex.com/acerca/quienes_somos/Paginas/codigo.aspx#.VN_WEuaG-Ok

como corregir aquellos fallos que se presenten en la práctica, a fin de elevar la calidad de su servicio y promover mejoras al interior de la misma.

Por su parte, la sociedad demanda que las instituciones tengan mecanismos que garanticen la transparencia de las actividades que llevan a cabo las instituciones, particularmente aquellas del sector público. De esta forma, la sociedad civil demanda que:[5]

- Tengan como normas mínimas comunes de referencia los convenios fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- Incluyan mecanismos adecuados de evaluación y control de su aplicación, así como un sistema de evaluación de la conformidad.
- Impliquen en su elaboración, aplicación y control a los interlocutores sociales y otras partes interesadas, inclusive de los países en desarrollo.

La Organización de las Naciones Unidas ha identificado la ética y la conducta profesional en su Carta de las Naciones Unidas que establece, en su artículo 101:

> "[la] consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad". [6]

La profesionalidad, la integridad y el respeto de la diversidad son los valores básicos que se esperan del personal de la Organización. La integridad puede definirse como "rectitud moral" u "honestidad", y la ética como "principios morales”. En un contexto institucional, la ética y la integridad, en sentido amplio, "se refieren a una adhesión al pensamiento y la acción morales en todos los aspectos de la gestión y administración de una organización".[7]

---

[5] RICARDO FERNÁNDEZ GARCÍA, Códigos éticos o de conducta. Su concepto. Su necesidad. En- http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad.html#rQL6JUeq1Ds8LP0t

[6] Organización de las Naciones Unidas, La ética en el Sistema de las Naciones Unidas, JIU/REP/2010/3, Dependencia Común de Inspección, ONU, Suiza, 2010.

[7] Organización de las Naciones Unidas, La ética en el Sistema de las Naciones Unidas, JIU/REP/2010/3, Dependencia Común de Inspección, ONU, Suiza, 2010.

De acuerdo al Gobierno Federal, "El Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal es el instrumento que establece los valores que guían la actuación de las personas al servicio público para propiciar una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad".[8]

Y refiere las diferencias con respecto a un Código de Conducta, al mencionar que:

> "Un código de conducta se distingue de un código de ética en que el último enuncia valores sin describir situaciones concretas o conductas específicas. Los códigos de ética enseñan y transmiten valores, mientras que los códigos de conducta determinan claramente una serie de reglas concretas de actuación de acuerdo con las actividades que cada organización desarrolla, definen comportamientos y, al hacerlo con base en criterios de ética e integridad, contribuyen a la interiorización de esos valores.
>
> Los códigos de conducta deben, además, afianzar en los individuos su compromiso de respeto a las leyes, ya que éstas definen las líneas indispensables de comportamiento que se espera de las personas en la sociedad, por lo que, sin ellas, la convivencia social sería imposible. Así, los códigos de conducta refuerzan el cumplimiento de las normas jurídicas, puesto que regulan actuaciones que no siempre están comprendidas en la legislación, además de que ofrecen lineamientos para orientar nuestras conductas y nos ayudan a tener presentes en nuestros actos, la Misión y la Visión de nuestra dependencia".[9]

Asimismo, el Instituto Nacional de las Mujeres refiere que un Código de Conducta es el:

> "Documento que concentra acciones individuales que orientarán a aquellos/as en el ejercicio de sus funciones para atender las demandas de la sociedad bajo determinados estándares".[10]

Si bien pueden ser documentos diferentes, el eje central es la ética como forma de actuación de las personas al servicio público, ligando en el código de conducta el

---

[8] Secretaría de Gobernación, Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación, SEGOB, México. Disponible en: http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/494/1/images/codigodeconducta161214.pdf
[9] Idem.
[10] Instituto Nacional de las Mujeres, Código de Conducta del Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, 2014.

cumplimiento de la legislación, que este caso, relacionada con la protección de los derechos humanos de las mujeres, igualdad sustantiva y no discriminación.

En el marco de la cultura institucional para la Igualdad, el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015 del Gobierno Federal señala que para en el Objetivo 1 "Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres", se deben cumplir con:

- Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.

- Difundir en la APF códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente.

Además, el Gobierno Federal adoptó el Modelo de Cultura Organización del Gobierno centrado en el Ciudadanía, de la Secretaría de la Función Pública, que detalla y especifica la vinculación de la conducta ética del servicio público con base en la cultura organización con perspectiva de género:

> "Plantea lineamientos para el establecimiento de acciones que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos".[11]

Con relación a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha expresado a entrelazar la ética y la conducta de las personas al servicio público con los derechos humanos. En la Tesis "DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA" se hace referencia a que:

> "La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la

[11] INMUJERES, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, INMUJERES, México, 2015.Publicado en la página web de la Secretaría de la Función Pública: http://www.normateca.gob.mx/documento.php?Clave=2786 [24 de octubre de 2013].

> dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada".[12]

En el Estado de Chihuahua, las acciones realizadas por el Poder Ejecutivo se encuentran regidas, entre otras:

> "por las disposiciones legales de carácter estatal que en cualquier forma le atribuyan competencia al Poder Ejecutivo".[13]

Esto da la pauta a establecer códigos de conducta como un instrumento normativo de carácter obligatorio.

De acuerdo a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos (sic, personas al servicio público) del Estado de Chihuahua, se establecen los valores y actitudes que debe prever toda persona al servicio público en el desempeño de su cargo, empleo o comisión, siendo estos:

- Legalidad.
- Honradez.
- Lealtad.

---

[12] Suprema Corte de Justicia de la Nación. "DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA". En: http://200.38.163.178/sjfsist/%28F%285dNDcC0oMytMU-sSj29gyrcjWbWMcqc1Z_gSWfoYqUWrTHZoaSYLl8_tC5MvotqOSc9ziDl6ur5ia3UFsMdIi3h8dq9j221F4_TC-cDnwLdYgJGcU6suX8lweL7BTFci6rg89tZmXfh_jUNa9haiOuio5ms98-ASi-RAU2E3TA81%29%29/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=%25C3%25A9tica&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=31&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2007731&Hit=3&IDs=2010348,2008679,2007731,2006620,2005913,2005523,2003240,2000787,160214,2000083,160409,163888,164148,169448,170707,171726,173548,175818,181992,188800&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=

[13] Artículo 1 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

- Imparcialidad y eficiencia.[14]

Y se señala que, entre estas obligaciones deben:

- Observar buena conducta, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación, con motivo de sus funciones.[15]

A su vez, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que corresponde al Instituto Chihuahuense de la Mujer, ejercicio de las siguientes atribuciones:

- Fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación equitativa entre hombres y mujeres en los ámbitos social, económico, político, civil, cultural y familiar.

- Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de garantizar en el Estado la igualdad de oportunidades. [16]

Por su parte, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia refiere que las autoridades estatales, en el ámbito de su competencia:

> "expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, ratificados por el Estado Mexicano".[17]

Asimismo, refiere que:

> Las medidas que se deriven de la presente Ley, garantizarán la prevención, la atención y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres de todas las edades y su plena participación en todas las esferas de la vida. [18]

---

[14] Artículo 23 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[15] Artículo 23, fracción V de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[16] Artículo 8, fracción I y II de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[17] Artículo 2 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[18] Idem.

Además, el Plan Estatal de Desarrollo refiere, en el tema de violencia contra las mujeres que se debe promover que se respete la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que no se observe ninguna conducta discriminatoria.

Además, establece que:

- Implementar la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril de 2009.[19]

- Promover la armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos administrativos, entre ellos, Reglamento Interior, Manuales de Organización, Códigos de Ética o Conducta, entre otros.[20]

Con base en lo anterior, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016 refiere que deben crearse acciones para promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral[21] y sostiene que deben promoverse e impulsarse mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.[22]

Como parte de las acciones para impulsar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, la Norma Mexicana establece la existencia de un Código de Ética o Equivalente que cuente con las siguientes características:

- Prohíba todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo;
- Establezca en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su cumplimento;
- Se encuentre armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.[23]

---

[19] Esta Norma fue cancelada, para dar paso a Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[20] OIT, Convenio 156, ídem.
[21] Línea de Acción 6.6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[22] Línea de Acción 7.7 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[23] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

"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".

FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO

Marco jurídico Internacional.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
    - Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
    - Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 2012.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo
    - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
    - Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- 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 o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Segundo Informe Hemisférico del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.

Marco jurídico nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.

- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 sobre Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres. Criterios para Prevención y Atención.[24]
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Marco jurídico Estatal.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
- Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.
- Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y

[24] Relacionado con las actuaciones de las instituciones públicas de salud y la competencia de la Fiscalía General de Justicia del Estado.

Hombres.

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

ALCANCE

El presente Código de Conducta se observará y cumplirá por las personas al servicio público de la Administración Pública Estatal, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

NORMAS DE CONDUCTA: PRINCIPIOS, ACCIONES, RESTRICCIONES Y PROHIBICIONES DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Naturaleza del Código de Conducta.

Las personas al servicio público se comprometen al cumplimiento de este Código de Conducta, conforme al ejercicio de sus funciones y atribuciones, en el marco de la igualdad sustantiva y no discriminación, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Principios constitucionales que todas las personas al servicio público deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Las personas que laboran en el servicio público se comprometen a establecer en todas sus actuaciones los siguientes principios:

- Legalidad. Las personas al servicio público hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones. [25]

- Honradez. Las personas al servicio público se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio. [26]

- Lealtad. Las personas al servicio público corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen

[25] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[26] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.

el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población. [27]

- Imparcialidad. Las personas al servicio público dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva. [28]

- Eficiencia. Las personas al servicio público actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.[29]

- Integridad. Las personas al servicio público actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar. [30]

- Cooperación. Las personas al servicio público colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones. [31]

- Transparencia. Las personas al servicio público en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia,

[27] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[28] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[29] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[30] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[31] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.

difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto. [32]

- Rendición de Cuentas. Las personas al servicio público asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.[33]

- Respeto. Las personas al servicio público se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público. [34]

Conceptos.

Las personas que laboran en el servicio público se comprometen a establecer en todas sus actuaciones los siguientes conceptos:

- Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.[35]

- Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.[36]

---

[32] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[33] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal y la normatividad del Estado de Chihuahua.
[34] Con relación al Código de Conducta de la Administración Pública Federal.
[35] Artículo 5 de la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[36] Artículo 5 de la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Datos personales. Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.[37]

- Datos personales sensibles. Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o intolerancia sobre su persona, honor, reputación y dignidad o conlleve un riesgo grave para este. De forma enunciativa mas no limitativa, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen étnico o racial, preferencias sexuales, ideología y opiniones políticas, afiliación sindical, estado de salud física y mental presente y futuro, situación moral y familiar, información genética, características físicas, morales o emocionales, creencias religiosas, filosóficas y morales, domicilio y teléfono particulares, correo electrónico no oficial, patrimonio, huella digital, número de seguridad social u otros similares.[38]

- Interés Público. Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

- Respeto a los Derechos Humanos.- Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

- Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.[39]

---

[37] Artículo 6 de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.
[38] Artículo 6 de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.
[39] Artículo 5 de la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Igualdad de género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.[40]

- Persona al servicio público. Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Estatal o Municipal y en los Poderes Legislativo y Judicial del Estado, Así como todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos Estatales, Municipales y concertados o convenidos por el Estado con la Federación.[41]

Cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Las personas al servicio público de la Administración Pública Estatal que se compromete a cumplir de acuerdo a la misión, visión, funciones y atribuciones de su Institución las siguientes:

- Participar en las acciones que realice su institución en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, funciones y atribuciones.
- Participar en las reuniones, mesas de trabajo y cualquier otra actividad que sea convocado por la Unidad de Igualdad de Género o el Instituto Chihuahuense de la Mujer.
- Armonizar los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, o en su caso, elaborar sus propios Códigos de Conducta con perspectiva de género.
- Participar en las sesiones del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y del Consejo Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que le fueron encomendadas.
- Respetar la identidad sexo – genérica de las personas con las que cuente alguna relación con motivo de sus funciones y atribuciones.
- Utilizar comunicación incluyente, libre de estereotipos de género o de cualquier acto de discriminación.

[40] Artículo 5 de la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[41] Artículo 2 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

- Tratar a las personas con las que tenga relación vinculadas con su ejercicio al servicio público de manera igualitaria y sin discriminación.
- Evitar cualquier acto de violencia física, psicológica, económica, patrimonial, sexual o institucional.
- Evitar ejercer actos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual con personas con las que tenga relación.
- Dar a conocer a su superior jerárquico o autoridades correspondientes sobre los actos u omisiones que origine discriminación, desigualdad o violencia contra las mujeres.
- Asistir a todas las actividades que fuera convocada en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva, no discriminación y violencia contra las mujeres.
- Propiciar un clima laboral adecuado, sano, incluyente y libre de estereotipos en su centro de trabajo.
- Respetar las opiniones de las personas con las que tenga alguna relación por motivo de sus funciones y atribuciones.
- Evitar solicitar realizar actividades fuera de su horario laboral al personal a su cargo, con motivo de la corresponsabilidad.
- Identificar el impacto de sus acciones institucionales en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Evitar el uso de los recursos públicos destinados al adelanto de las mujeres, igualdad sustantiva, no discriminación y prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, en otros proyectos, programas y acciones de otras naturalezas.
- Otorgar, de acuerdo con los procedimientos internos, permiso para asuntos personales, o en su caso, evitar incumplir con sus funciones y atribuciones encomendadas por asuntos personales sin autorización correspondiente.
- Otorgar transparencia en el ejercicio del gasto público en el ejercicio de sus funciones.
- Participar en las investigaciones, encuestas, entrevistas o cualquier otra de similar naturaleza con objetividad, para identificar la igualdad sustantiva y no discriminación, así como la incidencia de la violencia contra las mujeres.
- Participar en la evaluación del desempeño o cualquier otra acción destinada a analizar la calidad de los servicios prestados.
- Desarrollar acciones en protección del medio ambiente y del derecho al medio ambiente sano.

"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".

- Coadyuvar en las acciones de prevención, atención, investigación o sanción del acoso y hostigamiento sexual que se susciten, de acuerdo a los procedimientos legales aplicables.

Atención a la Ciudadanía.

Las personas al servicio público de la Administración Pública Estatal se encuentran obligadas a cumplir de acuerdo a la misión, visión, funciones y atribuciones de su Institución las siguientes acciones:

- Dar cumplimiento a los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad sustantiva y no discriminación.
- Incorporar la perspectiva de género en los planes, políticas y acciones que realice en el ejercicio de sus funciones.
- Evitar el ejercicio abusivo del poder, en detrimento de la dignidad humana y los derechos humanos.
- Observar una conducta libre e discriminación y de desigualdad contra las mujeres, niñas, niños y personas en situación de vulnerabilidad.
- Garantizar la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales de los que tenga acceso.
- Apoyar en la movilidad dentro de las instituciones públicas, así como la asesoría necesaria a personas con discapacidad, para la presentación de trámites o la solicitud de servicios.
- Coadyuvar, con calidez y calidad, en el apoyo de la ciudadanía en la realización de los trámites y servicios.
- Respetar la identidad sexo – genérica de las personas que acudan a solicitar algún trámite o servicio.
- Posponer sin causa justifica la tramitación o resolución de solicitudes ciudadanas.
- Evitar el ejercicio de la violencia física, psicológica, patrimonial, económica o sexual contra las mujeres.
- Evitar cualquier acto de violencia institucional en contra de las mujeres, niñas y personas en situación de vulnerabilidad.
- Evitar solicitar honorarios o cualquier otro emolumento para el cumplimiento de trámites y servicios.

"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".

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- Queda derogada cualquier otra disposición que contradiga lo establecido en el Presente Código de Conducta.

TERCERO. Difúndase entre el personal de la Administración Pública Estatal.

"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".

CONCLUSIONES

- Los ejes temáticos centrales de este Código se basan en la inclusión de la igualdad sustantiva, no discriminación y violencia contra las mujeres.

- Existen avances significativos en regular la conducta de las personas al servicio público sobre la base de la igualdad sustantiva y no discriminación.

- Se señalaron los alcances y objetivos de realizar una conducta libre de discriminación y estereotipos de género.

- Se implementan acciones para garantizar la conducta a favor de las personas en situación de vulnerabilidad.

- Existen avances en la implementación de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

- Se han realizado propuestas y sean promovido Códigos de Conducta en Entidades dela Administración Pública, en los cuales se impulsa la igualdad como un principio de actuación.

- Este Código de Conducta coadyuvará a impulsar la transverzalización de la perspectiva de género en toda la Administración Pública Estatal.

"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".

RECOMENDACIONES

- Remitir a la Consejería Jurídica del Gobierno del Estado de Chihuahua para su aprobación y consiguiente publicación.
- Publicar el presente Código de Conducta en el Periódico Oficial.
- Difundirlo en las principales páginas de internet del Gobierno del Estado.
- Promover la firma de este Código de Conducta por las personas de las Dependencia y Entidades de la Administración Pública Estatal.
- Realizar talleres de sensibilización sobre el contenido del Código de Conducta.
- Promover que las autoridades municipales realicen su Código de Conducta basados en la igualdad sustantiva y no discriminación.
- Impulsar la armonización de los Códigos de Conductas que han realizado las Dependencia y Entidades de la Administración Pública Estatal, con lo establecido en el presente Código.
- Establecer una estrategia para que los Enlaces de Género y las Unidades de Género cuenten con un ejemplar de este Código.
- Incluir, dentro de los procedimientos de inducción de personal, el contenido de este Código de Conducta.
- Incluir el Contenido de este Código en los Programas de capacitación de personal

"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".

ANEXO. CÓDIGO DE ÉTICA DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.

Los valores y principios que deben guiar el quehacer del personal de la Administración Pública Estatal son:

- Bien común.
- Integridad.
- Tolerancia.
- Solidaridad.
- Rendición de cuentas.
- Equidad de género.
- No Discriminación.
- No violencia contra las mujeres.
- Igualdad de Género.
- Igualdad sustantiva.
- Respeto a los derechos humanos de las mujeres.
- Respeto.
- Honradez.
- Imparcialidad.
- Justicia.
- Transparencia.
- Honestidad.
- Responsabilidad.
- Disciplina.

"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".

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción afirmativa. Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre".[42]

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.[43]

Clima laboral. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.[44]

Derechos humanos de las mujeres. Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todos las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.[45]

Derechos humanos de las mujeres: Aquellos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales específicamente reconocidos para las mujeres en los instrumentos internacionales de la materia, ratificados por el Estado Mexicano.[46]

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

---

[42] Fracción I del Artículo 04 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[43] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[44]Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
[45] Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[46] De conformidad al artículo 6, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

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.[47]

Discriminación. (Delito de). Se impondrá de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I. Provoque o incite al odio o a la violencia;
II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o
IV. Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta. No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.
Este delito se perseguirá previa querella.[48]

Equidad de Género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.[49]

---

[47] Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.
[48] Artículo 197 de Código Penal del Estado de Chihuahua.
[49]Artículo 5, fracción III de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.[50]

Hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.[51]

Hostigamiento sexual (Delito de). A quien asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de seis meses a dos años y multa de treinta a sesenta veces el salario. Se impondrán de diez meses a tres años de prisión y de ciento cincuenta a trescientos días multa cuando el que asedie ejerza de hecho o por derecho autoridad sobre el pasivo y que éste se encuentre bajo su guarda o custodia, se valga de su posición jerárquica, laboral, académica, religiosa, familiar o cualquier otra que implique subordinación. Si el hostigador (sic, persona hostigadora) fuera servidor público (sic, personas al servicio público o académico (sic, persona académica) y utilizará los medios y circunstancias que el encargado le proporcione, se le destituirá también de su cargo y se le inhabilitará del mismo hasta por cinco años. Las penas a que se refiere el presente artículo, se aumentarán en una mitad cuando el delito se cometa en contra de persona menor de edad o de quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo.[52]

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.[53]

Igualdad laboral. Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las

[50]Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
[51] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[52] Artículo 176 del Código Penal del Estado de Chihuahua.
[53]Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.[54]

Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.[55]

Personas con discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.[56]

Perspectiva de Género. La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.[57]

Principio de Igualdad. Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[58]

Sexo. Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. 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.[59]

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.[60]

---

[54] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
[55] Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[56] Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
[57]Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[58]Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[59] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.
[60]Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

"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".

Violencia contra las mujeres. Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento sicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.[61]

Violencia Laboral: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.[62]

[61]Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[62] De conformidad al artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión de las Comunidades Europeas, Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Unión Europea, Bruselas, 2001.

Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, INMUJERES, México, 2015.Publicado en la página web de la Secretaría de la Función Pública: http://www.normateca.gob.mx/documento.php?Clave=2786 [24 de octubre de 2013].

Instituto Nacional de las Mujeres, Código de Conducta del Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, 2014.

Petróleos Mexicanos. En: http://www.pemex.com/acerca/quienes_somos/Paginas/codigo.aspx#.VN_WEuaG-Ok

Congreso del Estado de Chihuahua, Iniciativa de Punto de Acuerdo del Congreso del Estado de Chihuahua.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos,

Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
Ley Federal del 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.
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.
Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.
Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.
Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.
Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Gobierno del Estado de Chihuahua,

Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado y sus Trabajadores.
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
Ley de Desarrollo Social y Humano.
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
Programa Interinstitucional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2011 – 2016.

Organización de las Naciones Unidas, La ética en el Sistema de las Naciones Unidas, JIU/REP/2010/3, Dependencia Común de Inspección, ONU, Suiza, 2010.

Fernández García, Ricardo Códigos éticos o de conducta. Su concepto. Su necesidad. En- http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad.html#rQL6JUeq1Ds8LP0t

Suprema Corte de Justicia de la Nación. “DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA”. En: http://200.38.163.178/sjfsist/%28F%285dNDcC0oMytMU-sSj29gyrcjWbWMcqc1Z_gSWfoYqUWrTHZoaSYLl8_tC5MvotqOSc9ziDl6ur5ia3UFsMdIi3h8dq9j221F4_TC-cDnwLdYgJGcU6suX8lweL7BTFci6rg89tZmXfh_jUNa9haiOuio5ms98-ASi-RAU2E3TA81%29%29/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=%25C3%25A9tica&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orde

n=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=31&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2007731&Hit=3&IDs=2010348,2008679,2007731,2006620,2005913,2005523,2003240,2000787,160214,2000083,160409,163888,164148,169448,170707,171726,173548,175818,181992,188800&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=

Secretaría de Gobernación, Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación, SEGOB, México. Disponible en: http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/494/1/images/codigodeconducta161214.pdf

Secretaría de la Función Pública, Código de Conducta, México. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/enlaces_relacionados/serv_prof/ASPIRANTES/CODIGO%20DE%20CONDUCTA%20SFP.pdf

Secretaria de Salud del Gobierno de Estado de Chihuahua, Código de Conducta del Régimen Estatal de Protección Social en Salud, Secretaría de Salud, México, S/D.

Instituto Chihuahuense de la Mujer

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua
Gobierno del Estado

Chihuahua vive

Instituto Chihuahuense de la Mujer

"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".