Planes de acción de cultura institucional con perspectiva de género en cinco dependencias de la Administración Pública Estatal, a través de esquemas participativos

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Instituto Nacional de las Mujeres

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Chihuahua
Gobierno del Estado
Secretaría de Fomento Social

Chihuahua VIVE

Vivir Mejor

GOBIERNO FEDERAL

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

INFORME FINAL DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN.

Dependencia: Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Documento: Informe Final del proceso de elaboración de los Planes de Acción.

Fecha de la presentación: Diciembre de 2012.

Consultoría: Make Consultors.

I. INTRODUCCIÓN.

Las actividades desarrolladas en la Meta impulsan la construcción de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua, mediante la participación del personal que labora en cinco Secretarias del Gobierno del Estado, a saber, las siguientes:

- Secretaría de Desarrollo Social.
- Secretaría de Salud.
- Secretaría de Hacienda.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Fiscalía General del Estado.

Se estableció una metodología participativa en la que se realizaron reuniones de trabajo con representantes de cada una de las dependencias en las cuales se entregaron versiones preliminares para su revisión, y que fueron enriquecidas con sus recomendaciones.

Además, siembra el reconocimiento los derechos humanos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres desde el interior de cada área de trabajo de las dependencias participantes que puede orientar la realización de las políticas públicas con perspectiva de género y su consiguiente presupuesto sensible al género.

Así, se promovió que se conocería, de forma práctica, los mecanismos para la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral

entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, y se construyera una vinculación interinstitucional que promueva el conocimiento sobre el tema central.

Esto genera compromisos gubernamentales para fortalecer la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el Gobierno del Estado de Chihuahua.

II. DESARROLLO DE ACTIVIDADES.

- La planeación de las actividades se realizó con base en una reunión de trabajo con personal del Instituto Chihuahuense de la Mujer. En esta reunión se consideraron los alcances de las actividades, la forma en que se integrara la participación de cada Secretaría, así como la conformación de cada uno de los Planes de Acción.

  De acordó la presentación de una metodología de trabajo, así como la integración de las dependencias participantes.

- Posteriormente se presentó al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, el documento con el "Desarrollo de la Metodología de Trabajo" que contiene los antecedentes, las actividades planeadas y el cronograma general, que posibilitó que las actividades se realizaran de acuerdo a los objetivos.

- Después se procedió al análisis de los documentos relacionados con los derechos humanos, la transversalización de la perspectiva en la administración pública, políticas públicas con perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, violencia contra las mujeres, todos los temas en el marco de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

  Este análisis considero los documentos bibliográficos realizados por organismos internacionales, nacionales y estatales, así como el marco jurídico en el Sistema Universal (Organización de las Naciones Unidas) y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Sistema Interamericano (Organización de los Estados Americanos), la normatividad federal y del Estado de Chihuahua, entre los que destacan:

BARQUET, Mercedes, *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto,* en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de

género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

BORIS TRISTÁ PÉREZ, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997.

BUSTOS ROMERO, Olga, *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*, Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.

CAMPOY CERVERA, Ignacio. *"Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectivada sociales, políticas, jurídicas y filosóficas",* Instituto de Derechos Humanos, "Bartolomé de las Casas", Editoral Dikinson, S.L., Madrid, 2004.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

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

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

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

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONADIS, *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012,* CONADIS, México, 2009.

COROMINAS, JOAN, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.

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

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

EDITORES MEXICANOS UNIDOS, *Diccionario EDIMUSA en español*, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.

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

FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Política*s, UNIFEM/ONU, Perú, 2000.

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

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

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
Ley General de Planeación.
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
Código Administrativo del Estado.
Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
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.
Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública, INMUJERES*, México, 2002.*

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

Glosario de Género, INMUJERES, segunda edición, México, 2008.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.
Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

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

Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas, México, 2009.

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES,

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.

MACDONALD, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica,* KIT Press, 2000.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

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

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

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará, Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)
Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

La maternidad en el trabajo, OIT, Francia, 2010.

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

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

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

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

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.

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

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

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

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

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

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

- Se realizó un análisis de los resultados de las cinco dependencias incluidos en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, en la cual se consideraron la percepción sobre la discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres en cada dependencia, la forma en que las personas trabajadoras interactúan, así como las necesidades e interés de las mujeres para alcanzar la igualdad, entre otros elementos.

- Posteriormente, se analizó la "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", en la cual se incluye el marco jurídico internacional, nacional y estatal en materia de cultura institucional que así como las responsabilidades de su cumplimiento por parte de cada una de las cinco dependencias participantes, en el marco de los nueve ejes que lo integran.

- También se analizó el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua realizado por el Instituto Chihuahuense de la Mujer, que funge como el documento principal de donde emanan los objetivos estratégicos y la línea de acción para la elaboración de cada uno de los Planes de Acción.

- Se tomó en consideración, en el ámbito administrativo, las atribuciones establecidas para cada una de las Secretarías en sus reglamentos internos respectivos y, de forma particular, en el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016, que integra la obligación de implementar el Programa de Cultura Institucional, así como otros documentos para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la no discriminación, en cada una de las dependencias.

- En el ámbito de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, se realizó un análisis del Programa Interinstitucional que Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016, para integrar las acciones establecidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en cada una de las dependencias participantes.

En estos documento se establecen líneas de acción específicamente para cada dependencia y su vinculación con la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que fueron retomados para fundamentar y reforzar lo realizado.

- Además, se analizaron los siguientes ordenamientos jurídicos internacionales que orientan las políticas sobre la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Entidad:

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

- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) 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.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

- Así como los ordenamientos jurídicos legislativos y administrativos que vinculan la obligación de implementar el Programa de Cultura Institucional y la eliminación de la violencia contra las mujeres al interior de la dependencia:

- Código Administrativo del Estado.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Entidades Paraestatales.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Planeación.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitada.

- Posterior al análisis de los documentos bibliográficos anteriormente citados, se presentó los siguientes documentos:

    - Versión Preliminar del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Desarrollo Social.

    - Versión Preliminar Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Hacienda.

    - Versión Preliminar Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

    - Versión Preliminar Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Salud.

    - Versión Preliminar Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Fiscalía General del Estado.

- En la realización de cada una de las versiones preliminares se tomaron en consideración las áreas responsables de la ejecución de las acciones específicas por dependencia, de conformidad a sus ordenamientos internos administrativos, considerando las siguientes:

Dependencia	Área participante
Secretaría de Hacienda.	• Centro de Capacitación y Desarrollo (CEDADE) • Dirección General de Administración. • Recursos Humanos. • Dirección Jurídica.
Secretaría de Desarrollo Social.	• Coordinación General Administrativa. • Recursos Humanos. • Unidad de Género. • Comunicación Social. • Área Jurídica. • Área de Recursos Materiales.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	• Jurídico. • Recursos Humanos. • Enlace de Género. • Comunicación Social. • Planeación Estratégica.
Secretaría de Salud.	• Subdirección de Fomento a la Salud. • Dirección General de Administración. • Recursos Humanos. • Área Jurídica. • Área de Recursos Materiales. • Unidad de Género. • Comunicación Social.
Fiscalía General del Estado.	• Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación. • Fiscalía Especializada en Atención a Víctimas y Ofendidos del Delito. • Dirección General de Administración y Sistemas. • Dirección General Jurídica. • Dirección de Recursos Humanos. • Dirección de Adquisiciones y Recursos Materiales. • Departamento de Comunicación Social. • Departamento de Planeación Estratégica y Desarrollo Organizacional.

	• Escuela Estatal de Policías. • Policía Estatal Única. • Enlace de género.

- Se realizó una reunión de trabajo con cada una de las dependencias participantes y sus representantes, en las que destacaron las áreas de recursos humanos, unidades o enlaces de género y aquellas encargadas del ámbito jurídico.

- Para esta interacción con cada una de las dependencias mencionadas, se realizaron cinco presentaciones ejecutivas, en las cuales se explicó, entre otros, los siguientes temas:

    - Consideraciones básicas sobre el tema de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

    - Contenido de cada uno de los Planes de Acción de acuerdo a la dependencia.

    - Beneficios esperados en la implementación del Plan de Acción en cada dependencia.

    - Pasos metodológicos que se llevaron a cabo para la elaboración del documento.

    - Los factores, objetivos estratégicos, líneas de acción, acciones específicas, y todo lo relacionado a la implementación del Plan de Acción.

- En consecuencia, entre los acuerdos generales que se realizaron en esta reunión de trabajo, se mencionan los siguientes:

    - Realizar una revisión de los Planes de Acción por cada una Secretaría participantes, a fin de que cada dependencia, de conformidad a sus funciones y atribuciones, realizar recomendaciones y sugerencias para enriquecer los documentos, particularmente en las acciones específicas que se establecen.

- Incluir en cada uno de los planes de acción los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres realizado por el Instituto Chihuahuense de la Mujer en 2011.

- Se realizó el compromiso de coadyuvar con las Secretarías de Hacienda y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como ejes principales para impulsar el Plan de Acción encada una de las Secretarías participantes.

- De acuerdo a los avances construidos en la materia y las reformas realizadas a la normatividad del Estado de Chihuahua, se comentó que es necesario realizar un diagnóstico de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el año 2014, para analizar nuevos planteamientos y avances al interior de cada dependencia.

Esta reunión motivó que se realizara un proceso de visibilización de la implementación de acciones conjuntas para lograr la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.

- Se hizo entrega de versión preliminar de los Planes de Acción a cada una de las dependencias participación con el objeto de que sea analizados y se puedan emitir recomendaciones para enriquecer su contenido.

- Posteriormente, se recibieron observaciones y recomendaciones de cada dependencia, en las cuales se tomaron en consideración las atribuciones de cada una de ellas de acuerdo a la Ley Orgánica y Reglamentos Internos respectivos, el análisis de las metas, los periodos de ejecución y las áreas de cada Secretaría que son responsables para su ejecución.

  Es preciso resaltar que dentro de estas acciones especificas, se integra responsabilidades no solo de las áreas de cada dependencia, sino aquellas que deben cumplirse entre dependencias.

- Consecutivamente a la recepción de las observaciones y sugerencias por las cinco dependencias participantes, se procedió a su análisis e inclusión en cada uno de ellos en los Planes de Acción, tomando en consideración solo aquellos que no trasgredían o redujeran las posibilidades de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en el ámbito laboral.

- Por último, se elaboraron las versiones finales de los siguientes documentos:

1. Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Desarrollo Social.

2. Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Hacienda.

3. Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

4. Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Salud.

5. Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Fiscalía General del Estado.

Estos documentos fueron entregados al Instituto Chihuahuense de la Mujer.

III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

De acuerdo a la descripción de las anteriores actividades y de los resultados obtenidos, se realizan el siguiente análisis FODA, como un mecanismo de observación de los resultados obtenidos:

Avances:

- Se realizó una metodología participativa en la que se involucró a las dependencias en la ejecución de las actividades, revisión de documentos y emisión de comentarios y recomendaciones.

- Con estos documentos se consolida la implementación de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua.

- Se otorga una continuidad a diversos documentos en la materia realizados por el Instituto Chihuahuense de las Mujeres en años anteriores.

- Se fortalecen los mecanismos para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la Entidad.

- Se garantiza la ejecución de acciones para protección de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral.

- Se promovió que se realicen presupuestos para cada dependencia con perspectiva de género, a fin de cumplir con los Planes de Acción realizados.

- Se promueve la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones participantes y en toda la Administración Pública Estatal.

- Mediante las reuniones de trabajo se generaron compromisos institucionales para realizar acciones en años siguientes, particularmente con la realización de un Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el año 2014.

Oportunidades:

- El compromiso adquirido por las 5 dependencias participantes puede ser un punto de partida en la continuación de acciones a favor de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

- La oportunidad que las dependencias participaran de forma directa en la revisión y recomendación de sus propias acciones especificas, que plantea el compromiso de su ejecución.

- La interacción en reuniones de trabajo en los cuales se conocen las diversas opiniones y se establecen lazos de vinculación interinstitucional.

- El apoyo que pueda generarse para presupuestar las acciones encaminadas en cada Plan de Acción, por parte de la Secretaría de Hacienda.

- La posibilidad de apoyar en la difusión de los Planes de Acción en cada dependencia.

- La posibilidad de realizar una campaña de capacitación al personal que laboran en las áreas de las dependencias participantes, para que pueda ser implementado cada Plan de Acción sin limitaciones ni contratiempos.

- Crear convenios de colaboración entre las dependencias, a fin de vigilar y dar seguimiento a la implementación del Plan de Acción de cada una de las dependencias.

Obstáculos.

- Para la realización de las actividades no se observaron obstáculos que impidieran la realización de las actividades según lo planeado.

- Los posibles obstáculos que pueden generarse con posterioridad principalmente en la falta de conocimientos por parte de las áreas encargadas de su implementación en cada dependencia.

Amenazas.

- Debido al compromiso observado por cada dependencia, no se visibilizaron amenazas que no puedan llegar a limitar el ejercicio de los Planes de Acción.

PLANES DE ACCIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CINCO DEPENDENCIAS DE LA ADMINSITRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

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

Rafael Servando Portillo Díaz.
Secretario de Desarrollo Social.

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

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

CONTENIDO

Introducción.

Visión y Misión.

CAPÍTULO I:
ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1. Definición.
1.2. Principios.
1.3. Utilidad del Plan de Acción.
1.4. Marco Jurídico.
1.5. Resultados del Diagnóstico de la Fiscalía General del Estado

CAPÍTULO II:
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1 Identificación del Factor.
2.2 Identificación de Áreas de Oportunidad.
2.3 Identificación de Objetivos.
2.4 Identificación de Estrategias.
2.5 Identificación de Líneas de Acción.
2.6 Definición de Actividades a Desarrollar.
2.7 Metas e Indicadores.
2.8 Periodo de Ejecución.
2.9 Responsables y Recursos.
2.10 Resultados Esperados.
2.11 Seguimiento y Evaluación.

CAPÍTULO III:
DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

3.1 Política Estatal y Deberes Institucionales.
3.2 Clima Laboral.
3.3 Comunicación Incluyente.
3.4 Selección de Personal.
3.5 Salarios y Prestaciones.
3.6 Promoción Vertical y Horizontal.
3.7 Capacitación y Formación Profesional.
3.8 Conciliación Entre la Vida Familiar y Laboral.
3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Anexos.

1. Acrónimos.
2. Glosario.
3. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN.

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia,
tanto en el ámbito público como en el privado.

Convención Interamericana para Prevenir,
Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA.

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los pilares en la construcción de las sociedades modernas y que pese a estar plenamente reconocida en una gran cantidad de instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, dista mucho de ser una realidad.

La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo, con ello se busca lograr la institucionalización de las perspectivas de género (PEG) para el mejoramiento de las relaciones personales, laborales y la atención a la ciudadanía.

La elaboración de un Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Fiscalía General del Estado obedece al objetivo de regular las acciones que realizará cada unidad administrativa, a fin de lograr la igualdad laboral, la incorporación de la perspectiva de género (PEG), y la eliminación de la discriminación y violencia laboral al interior de esta dependencia.

La Fiscalía General del Estado como dependencia del Poder Ejecutivo del Estado encargada de las áreas de Seguridad Pública y Prevención del Delito; Investigación y Persecución del Delito; Atención a Víctimas y Ofendidos del Delito; y Ejecución de Penas y Medidas Judiciales busca a través de este Plan de Acción, coadyuvar a fijar planteamientos y compromisos para lograr una cultura Institucional con perspectiva de género.

En materia de cultura institucional, la Fiscalía pueda coadyuvar con las acciones para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual o aquellos delitos vinculados con la violencia contra las mujeres que se ejerzan al interior de la APE, o en aquellas circunstancias en las que se incumple algún mandato legal.

El presente documento será una importante herramienta sobre la que se guiará a la Fiscalía para la formulación e implementación de sus políticas públicas, motivando un análisis general y particular de los instrumentos clave que permitan reducir las brechas de género y el impulso de la igualdad sustantiva al interior de la dependencia, que de cómo resultado, la posibilidad del acceso a la justicia desde la perspectiva de género.

Como un primer acercamiento de las acciones en esta materia, se realizó el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, que figuran resultados en cada uno de los ejes de la cultura institucional, y la opiniones que versa por parte del personal que labora en la dependencia. Esto permitió observar las áreas de oportunidad y los avances en la construcción de la CI.

Como resultado, se realizó el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (PCI) que tuvo como principal objetivo la preservación de los derechos humanos de las personas que laboran en la Administración Pública Estatal (APE) por lo que se incluyeron ejes generales para alcanzar la igualdad laboral.

Posteriormente, en la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[1] *se* realizó un análisis jurídico del marco jurídico que la Fiscalía se encuentra facultada para cumplir en materia de cultura institucional que fortalecer sus atribuciones legales sobre seguridad, investigación y procuración de justicia.

Es así como el Plan de Acción busca robustecer las acciones emprendidas para dar cabal cumplimiento a los ejes del PCI, asignado periodos de ejecución y responsables directos de su implementación. Su fundamento esta en diversos instrumentos normativos internacionales y nacionales, destacando la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia contra la Mujeres y en diversas Recomendaciones Generales, Recomendaciones Especiales y Observaciones de los Organismos Internacionales que integran la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Estados Americanos, así como diversos instrumentos jurídicos nacionales destinados a la construcción de políticas públicas y para la igualdad entre mujeres y hombres.

En el aspecto de la actividad administrativa, su fundamento se base en lo establecido por el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación

[1]Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, en coordinación directa con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua, el Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 - 2016 y el Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En este sentido, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres[2] permite establecer acciones con base en su objetivo número 1 que contempla "*Institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias que integran los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Gobiernos Municipales y los Entes Privados del Estado de Chihuahua*", particularmente en lo concerniente a "Implementar el Programa de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y medir su progreso a través de auditorías"; así como "consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género".

Además, el Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016, publicado en el Periódico del Estado el 17 de Diciembre de 2011, establece una serie de acciones en los ejes de la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, entre ellas:

- Estructurar e implementar campañas enfocada a la población chihuahuense que traten temas de prevención de los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.
- Hacer campañas para modificar los patrones de la masculinidad que inciden en la violencia entre hombres y en la violencia de varones contra las mujeres.
- Elaborar programas institucionales para prevenir la violencia.
- Fortalecer el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres.
- Implementar un programa permanente de formación para quienes atienden a mujeres víctimas de violencia, en los siguientes temas: i) derechos humanos y género; ii) perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y homicidios de mujeres por razones de género, y iii) superación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres

[2] Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre de 2011.

Estas acciones pueden ser implementadas desde el interior de la Fiscalía, para lograr la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos a los que se encuentran facultados, particularmente en la atención a mujeres en situación de violencia y la investigación de delitos con perspectiva de género.

El presente Plan de Acción permitirá impulsar vínculos de trabajo fructíferos dentro de las esferas gubernamentales, y lograr el establecimiento de lazos entre todas las unidades administrativas de la Fiscalía, realizándose mediante en la interacción participativa entre el Instituto Chihuahuense de las Mujeres y la Fiscalía General del Estado en la que se promovió un análisis de género en aquellas áreas que fortalecerían la institucionalización de la perspectiva de género.

Uno de los principales objetivos de este Plan de Acción, es fortalecer las acciones de igualdad laboral al interior de la dependencia con la finalidad de impulsar el acceso a la justicia de las mujeres, las políticas de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, y aquellas vinculadas con la atención integral de las mujeres victimas de delitos.

CAPÍTULO I:

ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1 Definición.

El Plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (PCI)[3].

En este sentido, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permite a la dependencia orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

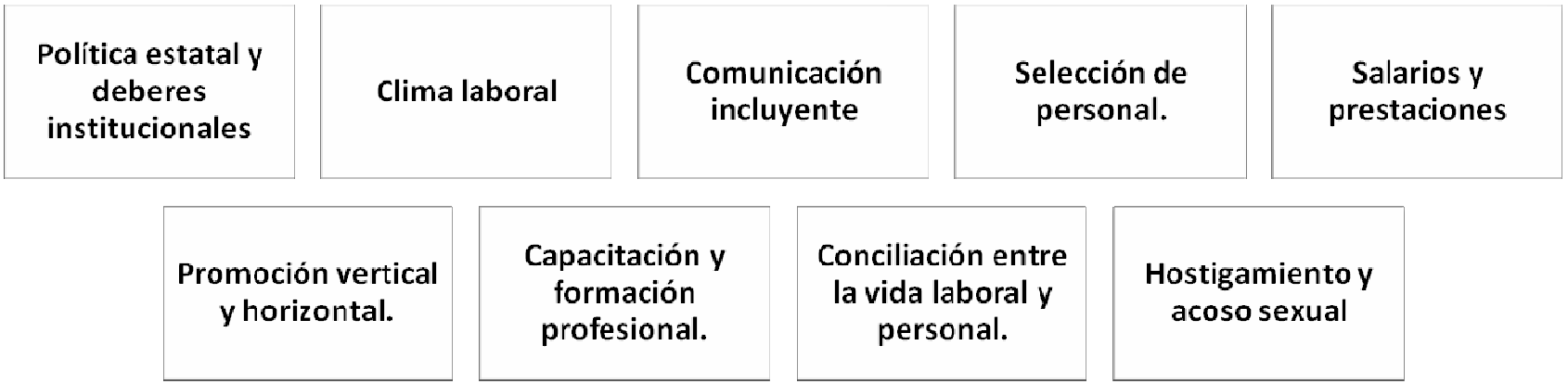
Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

El Plan de Acción consiste en estructurar de conformidad al PCI y atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, en concordancia con las necesidades y desigualdades detectadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua[4].

El Plan de Acción servirá para instrumentar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias y líneas de acción.

[3] Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer”, México, 2011.
[4] Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Es necesario precisar que la *cultura institucional* es el "Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia"[5], la cual se encuentra integrada por nueve ejes, de conformidad al PCI[6]:



[5] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[6] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

1.2 Principios.

La elaboración del Plan de Acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestación. Entre otros, se deberán tener en cuenta los siguientes:

- **Coordinación**: La ejecución del Plan de Acción debe coordinarse con las diferentes áreas a las que compete la realización de los 9 ejes de cultura institucional, en coadyuvancia con el Instituto Chihuahuense de la Mujer, a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.
- **Continuidad**: El Plan de Acción debe garantizar la cabal culminación del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua con el cual se pretenden alcanzar sus objetivos.
- **Eficiencia**: El Plan de Acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.
- **Coherencia**: Las acciones y proyectos aprobados en el Plan de Acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas en el PCI.
- **Planificación**: El Plan de Acción debe permitir la concordancia entre los 9 ejes de cultura institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar avances, obstáculos y retos; es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.[7]

[7] Ibídem.

1.3 Utilidad del Plan de Acción.

El Plan de Acción servirá básicamente para promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral,[8] para:

- Organizar las actividades que se deben realizar en la institución en torno a los 9 objetivos de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años 2013, 2014, 2015 y 2016.
- Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

[8] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

1.4 Marco Jurídico.

Con base en la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[9], se identificó que existe un marco jurídico de referencia para la construcción de la cultura institucional en la Entidad, a saber, el siguiente:

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.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados Parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará al Gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los Artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias, Yakin Ertürk. México.

[9]Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).
- Convenio sobre el Descanso Semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la Igualdad de Trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las Vacaciones Pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el Servicio del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre Igualdad de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la Política del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (No.177) 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.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.

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

Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 - 2016
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- Código Administrativo del Estado.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.
- Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
- Ley de Planeación del Estado de Chihuahua.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Ley para la Atención a las Personas con Discapacidad y su reglamento.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitada.
- Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado.

1.5 Resultado del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El Diagnóstico[10] responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas

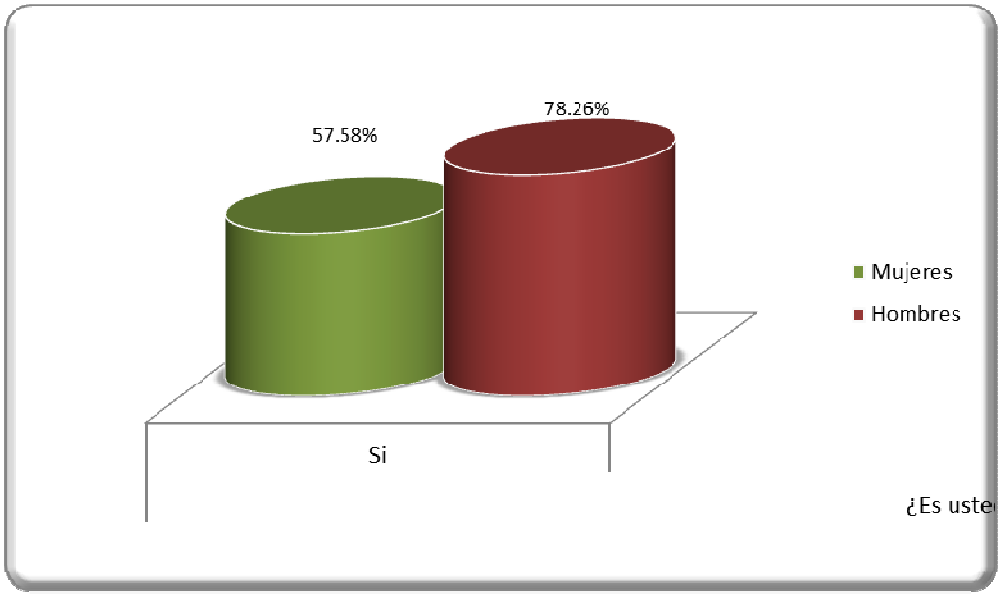
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 56 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Fiscalía General del Estado, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.* De las personas participantes, el **59**% (33) fueron mujeres mientras que el **41**% (23) fueron hombres. Véase gráfica.

[10] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

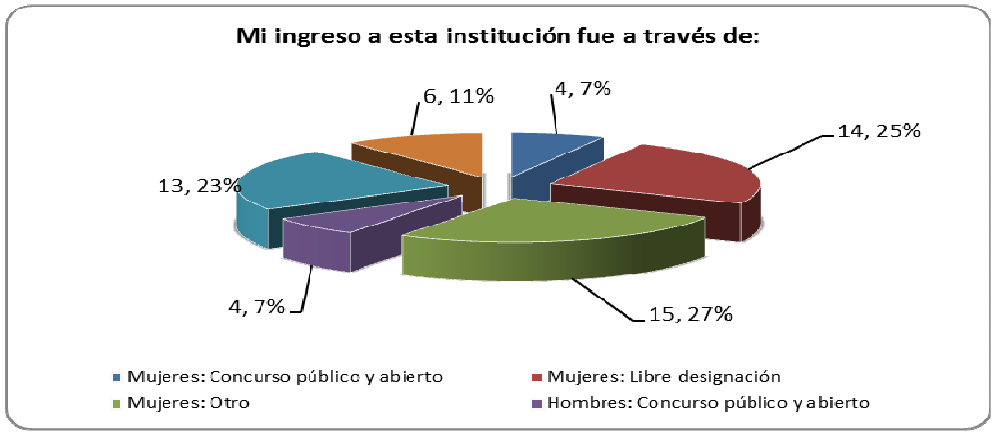
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **66**% manifestó que sí, de cual 78% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 57%. El **34**% de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	57	78
No	34	43	32



El **14**% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **48**%, las mujeres representan un 7% y los hombres un 7%, el resto, un **38**% señalaron que su ingreso fue por otra vía. [11] Véase gráfica.

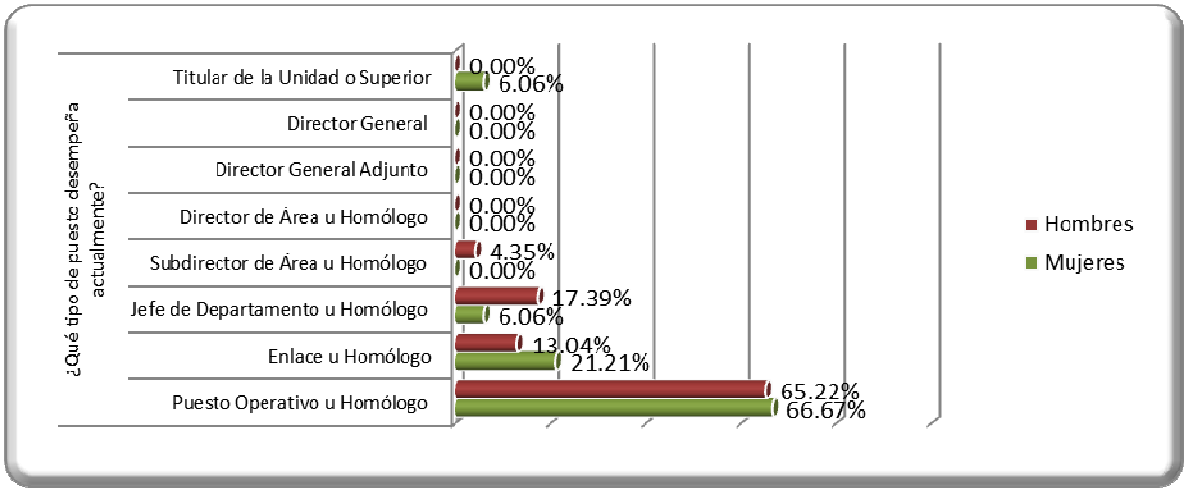
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	14	7	7
Libre designación	48	25	23
Otro	38	27	11



[11] Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **66**% de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 67% las mujeres y 65% los hombres, el **18%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 21% eran mujeres y 13% hombres; en porcentajes menores participaron quienes ocupan nivel de jefatura de departamento, dirección de área, dirección general, titulares de unidad.

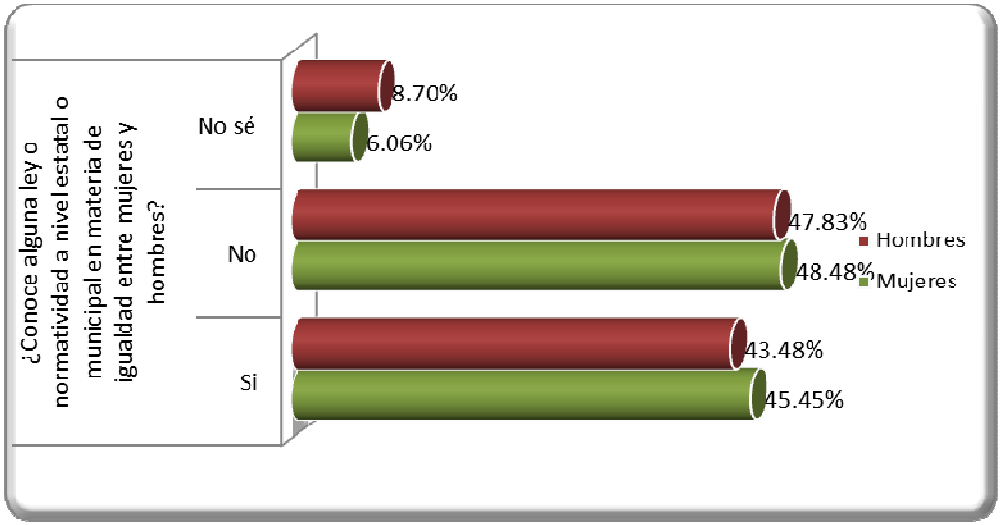
¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	66	67	65
Enlace u Homólogo	18	21	13
Jefe de Departamento u Homólogo	11	6	17
Director de Área u Homólogo	2	0	4
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	3	6	0



Política Estatal y Deberes Institucionales.

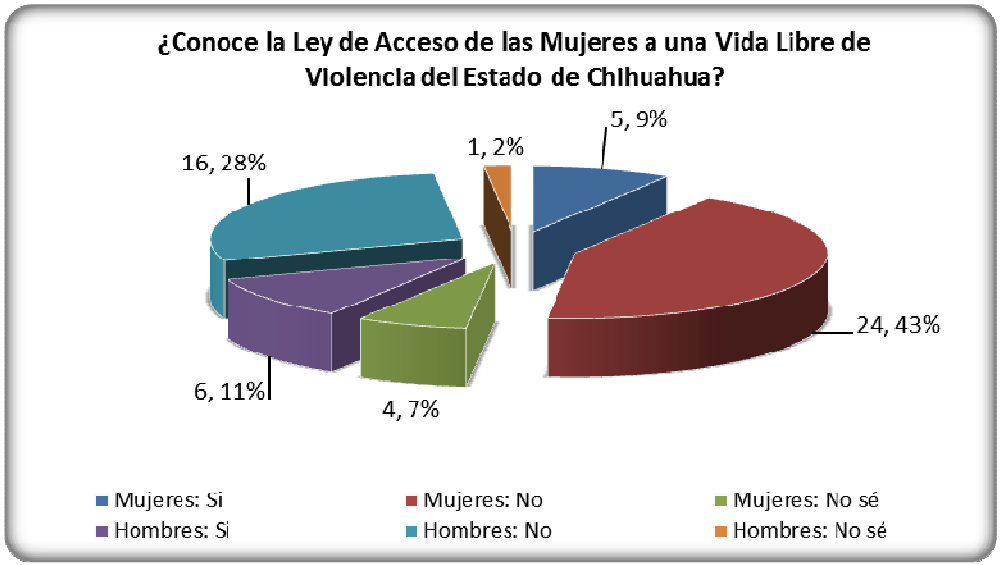
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **45**% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 45% de las mujeres y 43% de los hombres, en contraposición con el **48**% de las personas que mencionaron no conocerla y el **7**% respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	45	43
No	48	48	48
No sé	7	6	9



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 9% de las mujeres y el 11% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **20**% de las personas encuestadas; al contrario, el **71**% de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **9**% respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	9	11
No	71	43	28
No sé	9	7	2

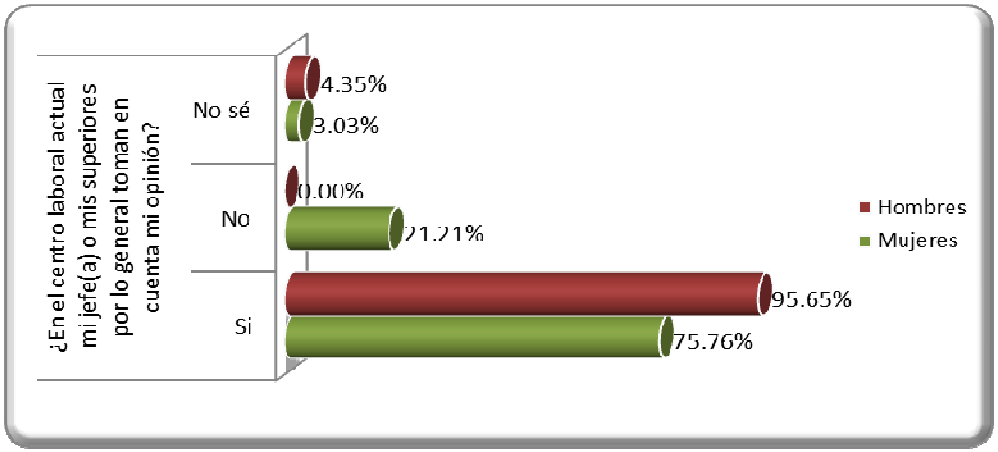


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

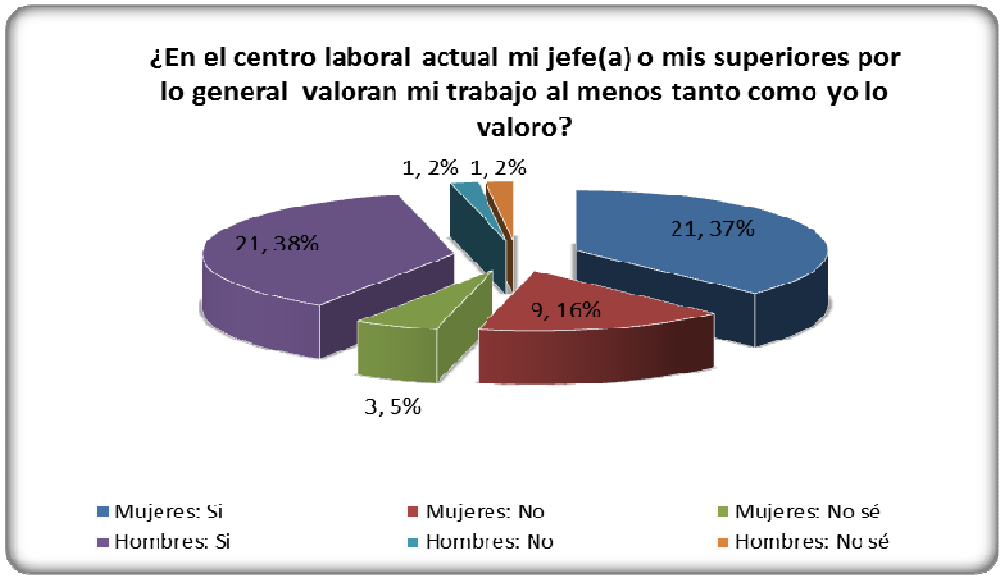
De los datos obtenidos se observa que el 76% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 96% de los hombres, es decir, el **84**% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **12**% que argumentaron lo contrario y el **4**% respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	76	96
No	12	21	0
No sé	4	3	4



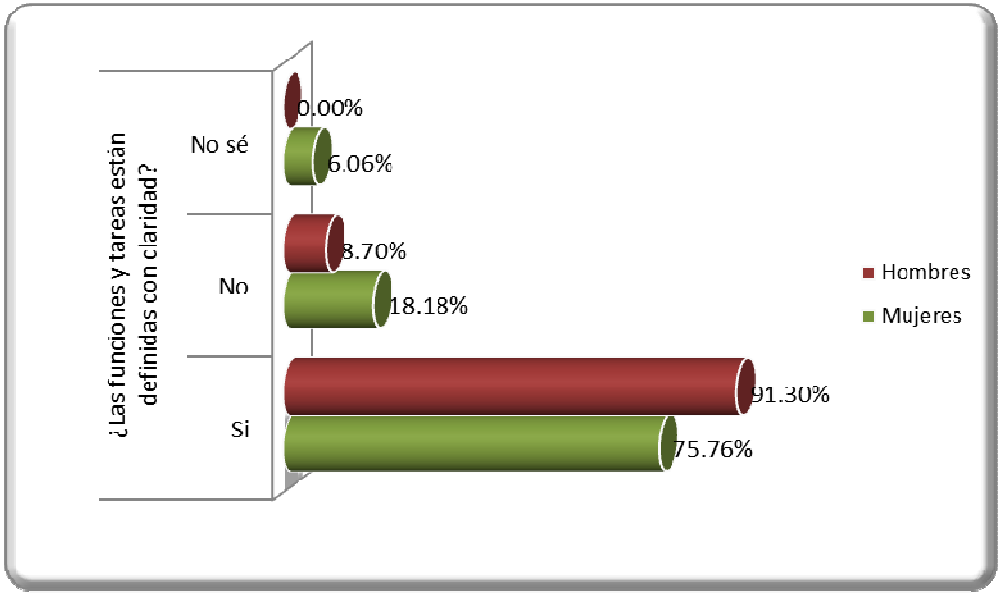
Aunado a lo anterior, el **75**% del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 37% de las mujeres y el 38% de los hombres; mientras que el **18**% mencionan que no se encuentran valoradas, el **7**% no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	37	38
No	18	16	2
No sé	7	5	2



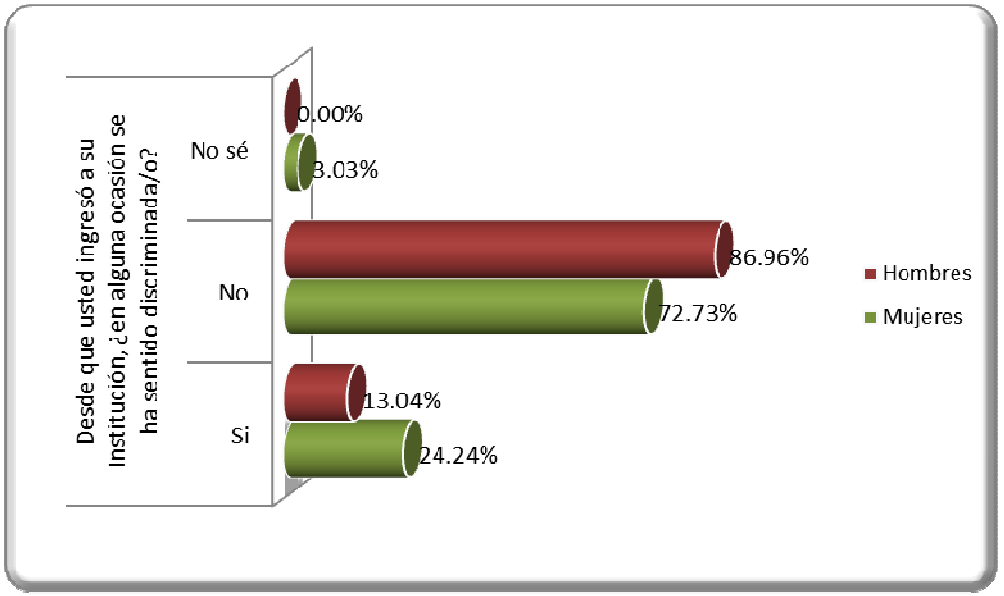
Además, el **84**% de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 76% de las mujeres y el 91 de los hombres, mientras que el **13**% de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **3**% no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	76	91
No	13	18	9
No sé	3	6	0



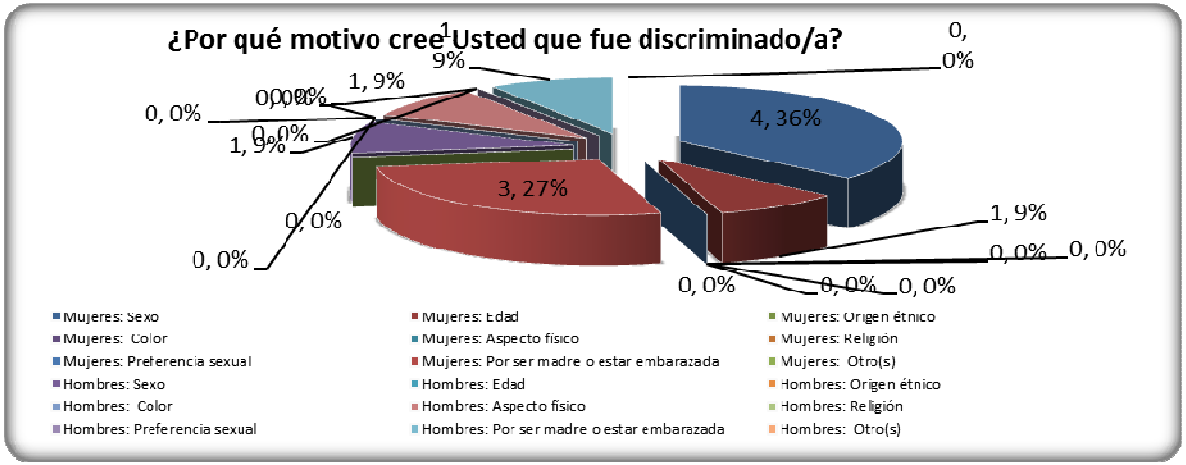
Por último, el **20**% de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 24% de las mujeres y el 13% de los hombres, por ende, el **78**% del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2**% respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	24	13
No	78	73	83
No sé	2	3	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **45**% de la muestra, por otra parte, el **9**% de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad. Por color **9**% y otros tipos con el **36**%. Véase gráfica.

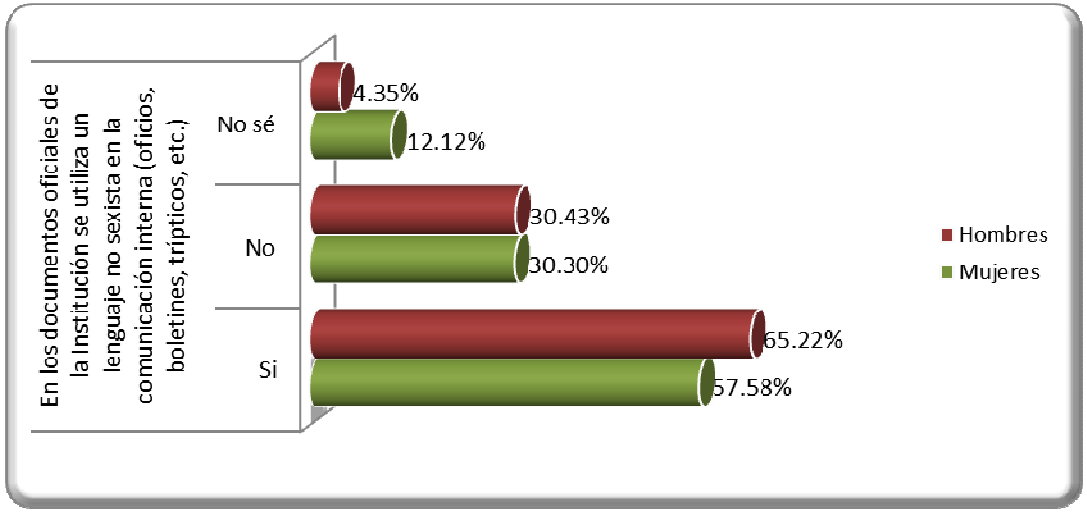
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	45	36	9
Edad	9	9	0
Origen étnico	0	0	0
Color	9	0	9
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	36	27	9



Comunicación Incluyente

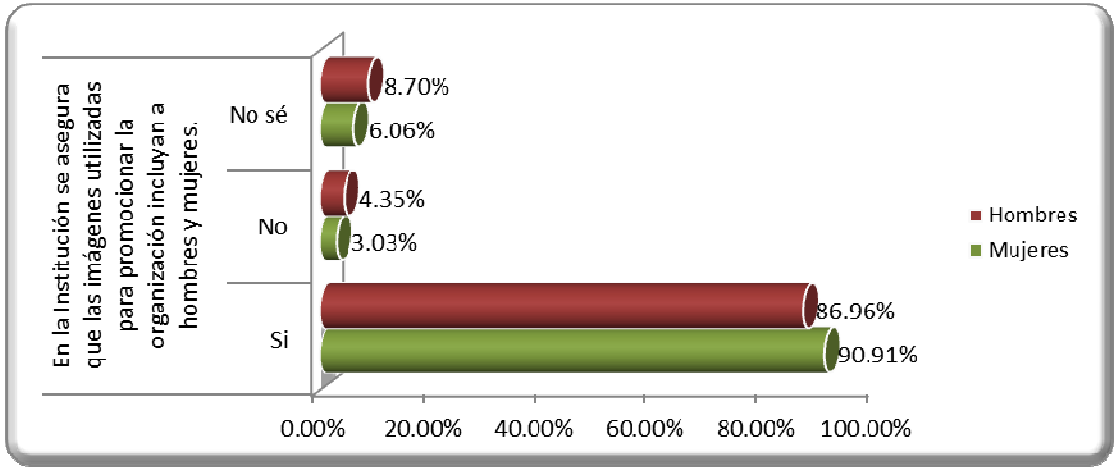
El análisis estadístico refleja que 58% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 65% de los hombres, es decir, el **61**% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **30**% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **9**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	58	65
No	30	30	30
No sé	9	12	4



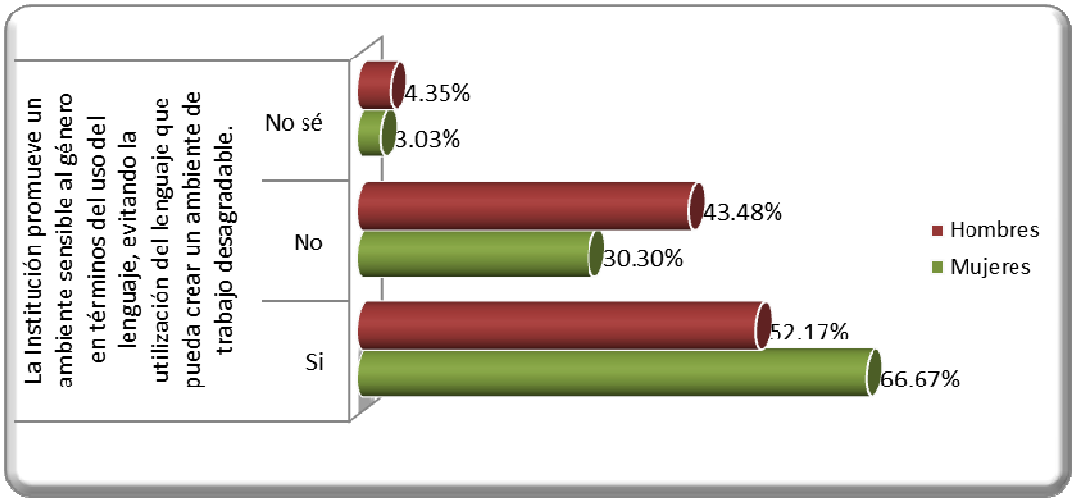
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 87% de los hombres y el 91% de las mujeres, resultando el **89**% del personal entrevistado, en contraste, el **4**% mencionaron lo contrario y el **7**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	89	91	87
No	4	3	4
No sé	7	6	9



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 67% de los hombres con relación al 52% de las mujeres, siendo agrupado en el **61**% del personal entrevistado, el **35**% argumentó en sentido negativo y otro **4**% no lo sabe.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	67	52
No	35	30	43
No sé	4	3	4

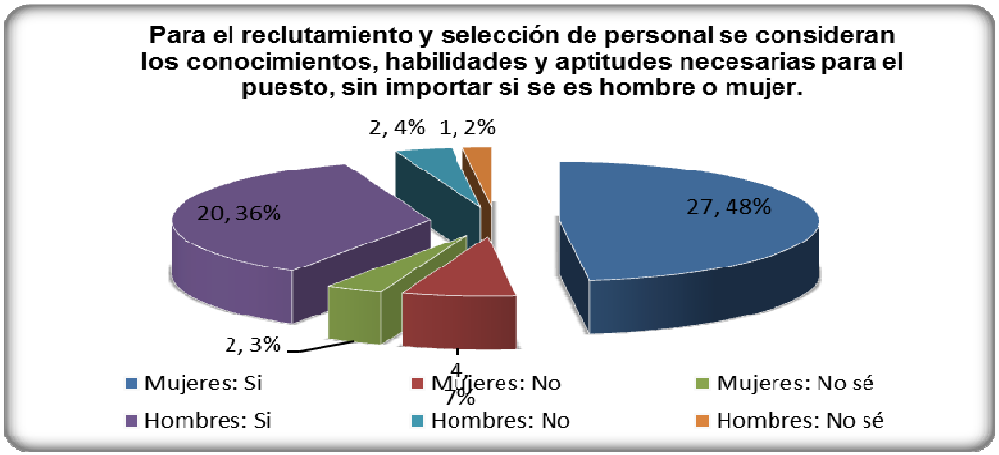


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

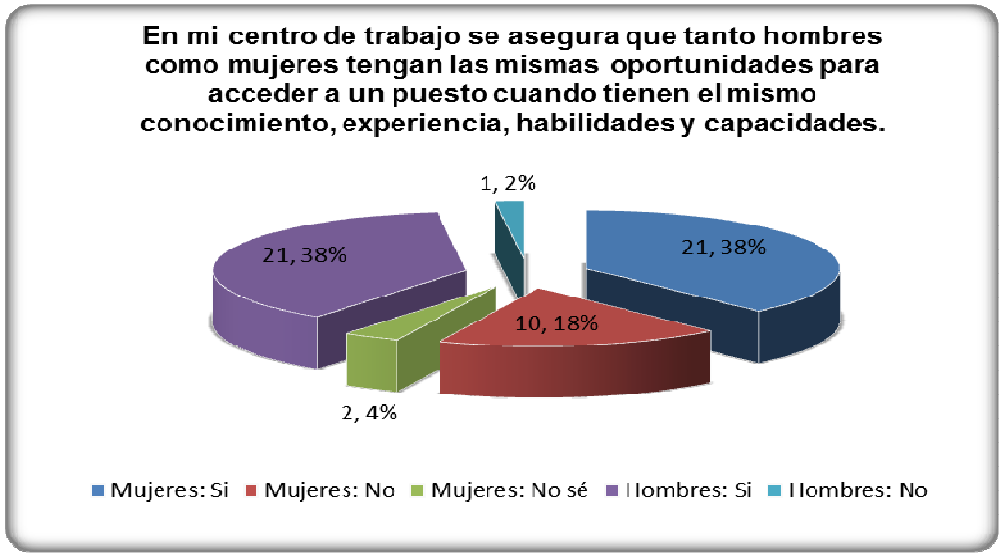
Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 36% de los hombres y el 48% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **84**%, el restante **11**% refuta este criterio asertivo y el otro **5**% no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	48	36
No	11	7	4
No sé	5	3	2



En este sentido, el **76**% del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 38% de las mujeres y el 38% de los hombres, mientras que el **20**% de las personas opinaron lo contrario y el **4**% no lo sabe. Véase gráfica.

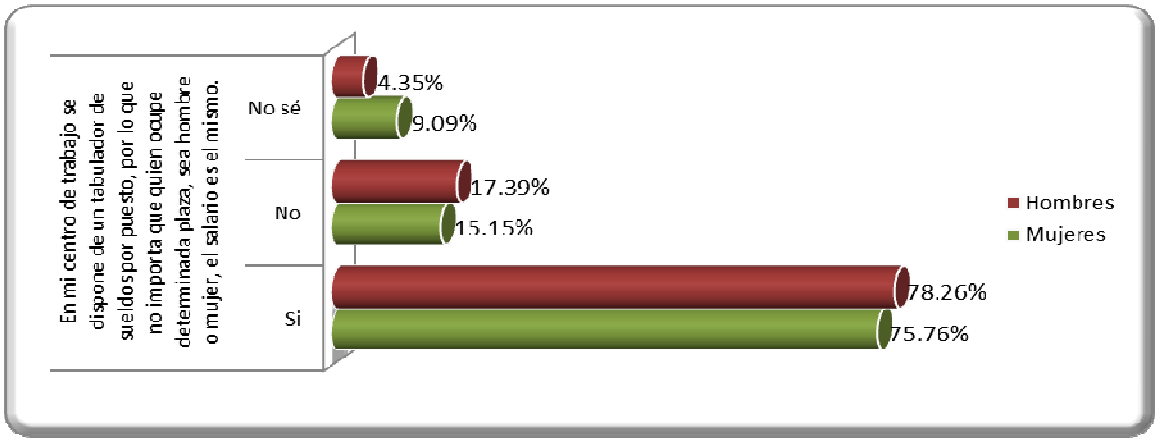
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	38	38
No	20	18	2
No sé	4	4	0



Salarios y Prestaciones.

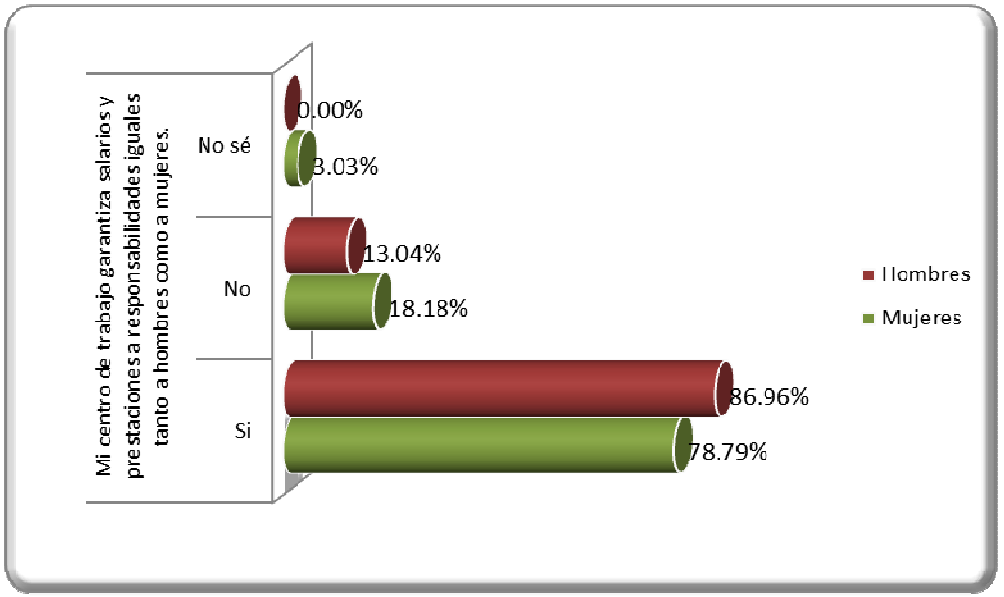
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 76% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 78% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **77**% de las personas encuestadas y el **16**% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **7**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	76	78
No	16	15	17
No sé	7	9	4



En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **82**% del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 79% de las mujeres y el 87% de los hombres, el resto, **16**% menciona que no existe y un **2**% no lo sabe. Véase gráfica.

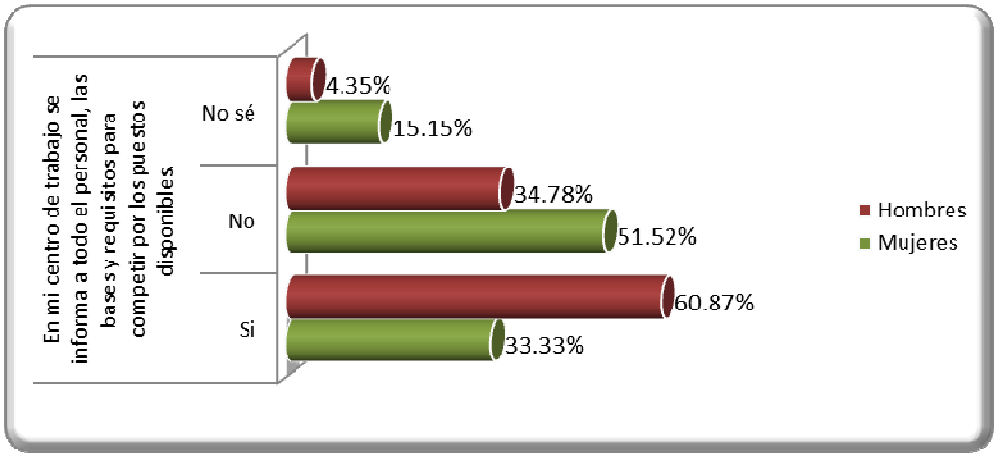
MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	79	87
No	16	18	13
No sé	2	3	0



Promoción Vertical y Horizontal.

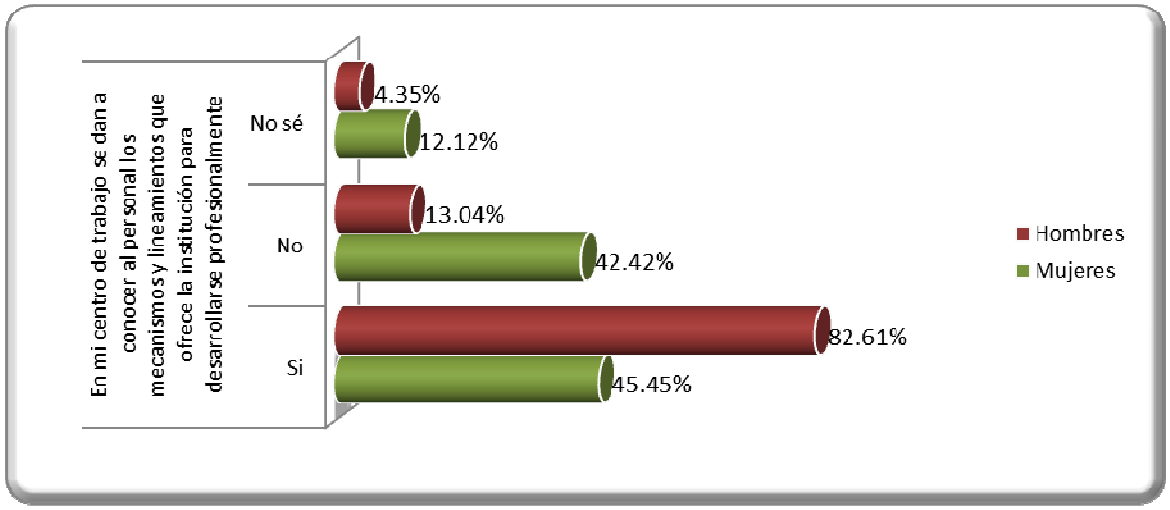
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **43**% de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **47**% manifiesta positivamente y el **10**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	33	61
No	43	51	35
No sé	10	15	4



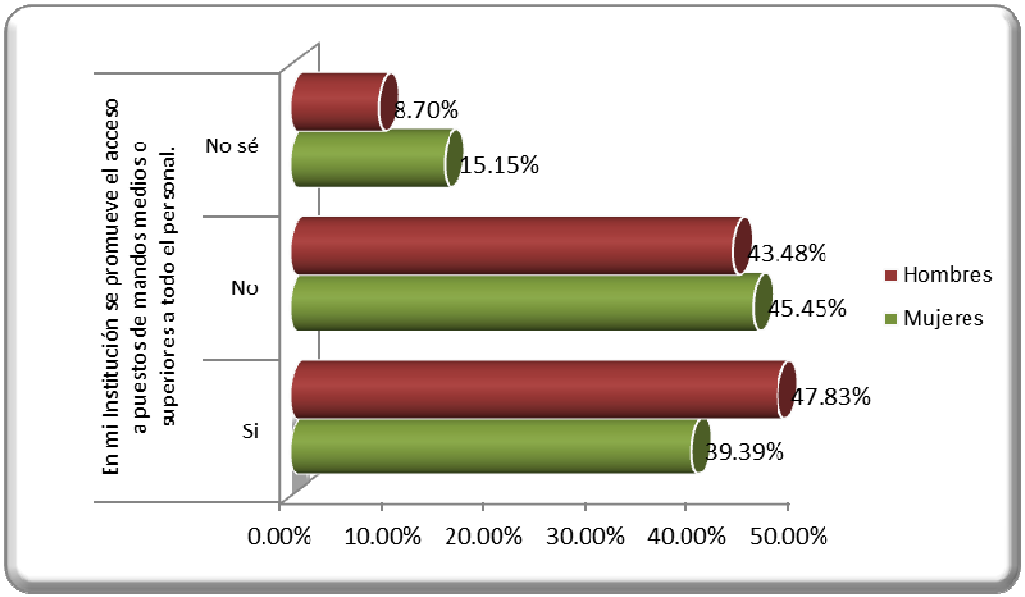
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **61**% dice que si del cual el 45% son mujeres y el 83% hombres; un **30**% no está de acuerdo y un **9**% no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	45	83
No	30	42	13
No sé	9	12	4



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 39% como para hombres 48%, es decir prácticamente el **43**% de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **45**% se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **12**% no lo sabe. Véase gráfica.

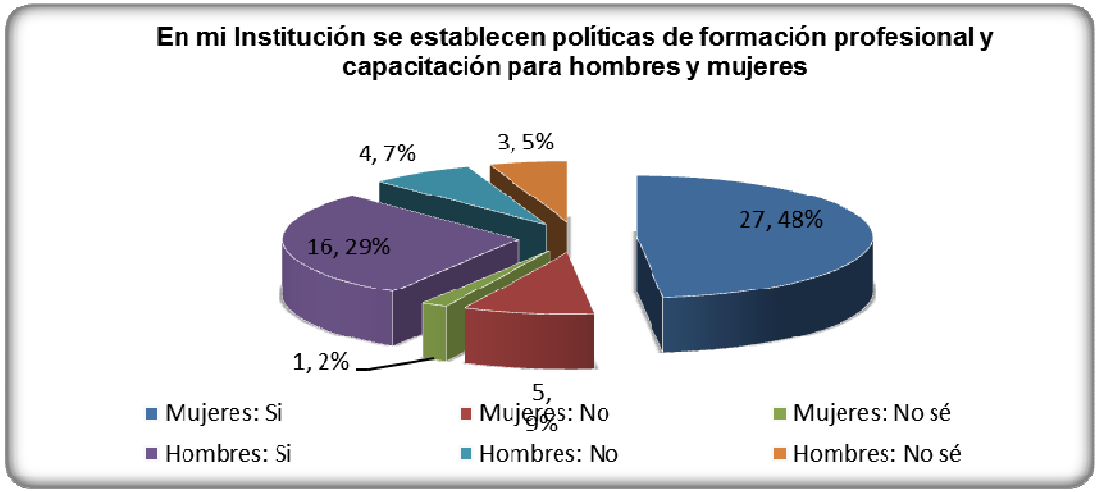
EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	39	48
No	45	45	43
No sé	12	15	9



Capacitación y Formación Profesional

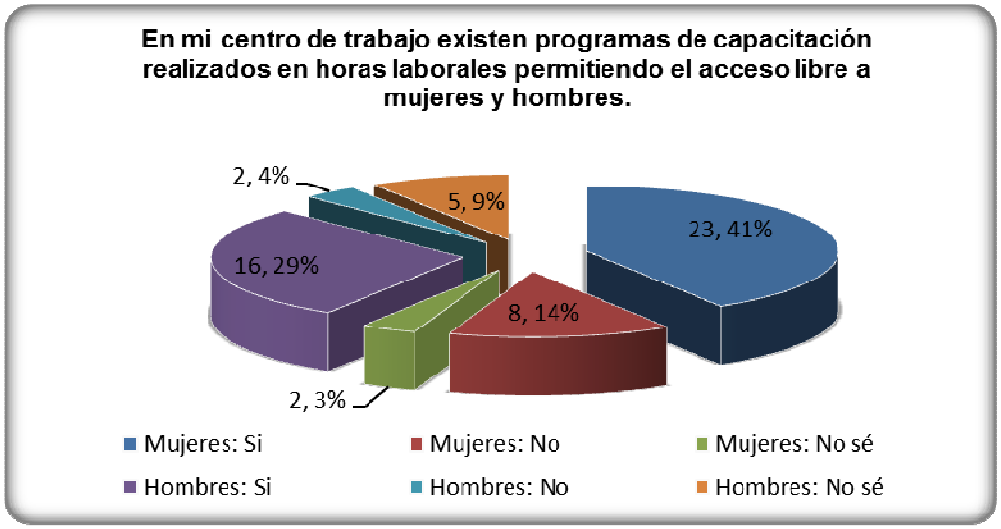
El **77**% del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 48% que se establece esta política y los hombres señalan en un 29%, el **16**% del personal señala que no se aplica esta política y el **7**% respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	48	29
No	16	9	7
No sé	7	2	5



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **70**% manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 41% lo representan las mujeres y el 29% los hombres; un **18**% no está de acuerdo y el **12**% no sabe. Véase gráfica.

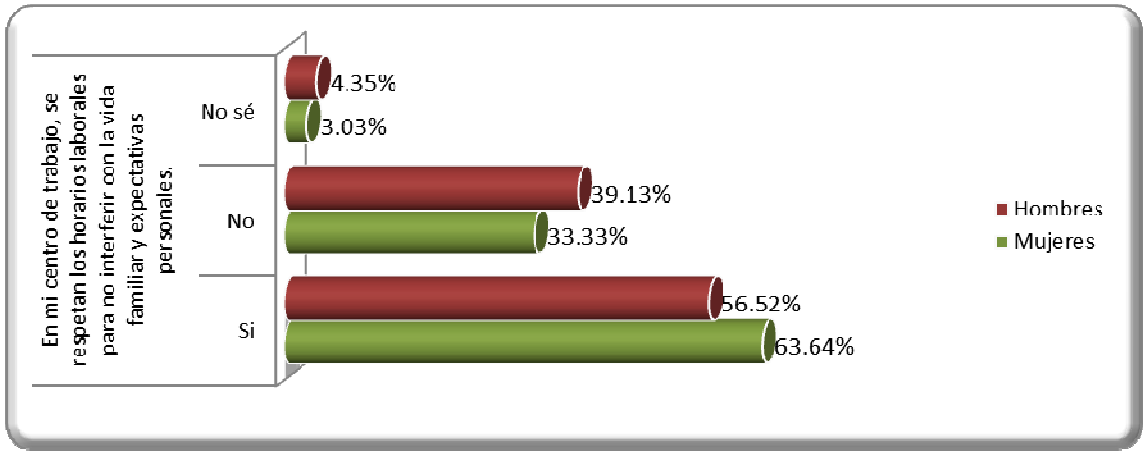
EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	41	29
No	18	14	4
No sé	12	3	9



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

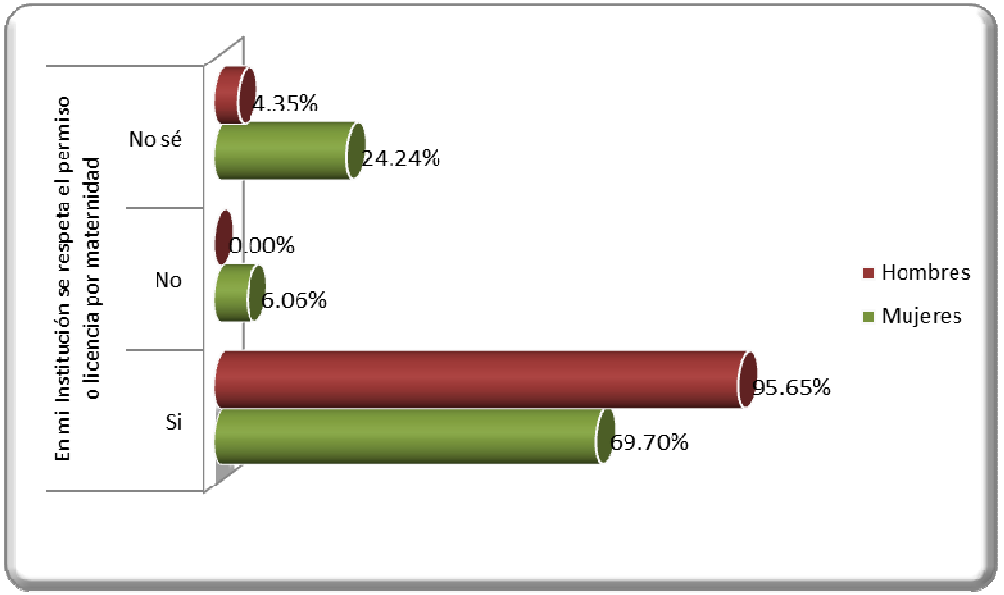
Los resultados muestran que el **61**% de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 64% y la de hombres de un 56%. El **3**% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **36**% respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	64	56
No	36	33	39
No sé	3	3	4



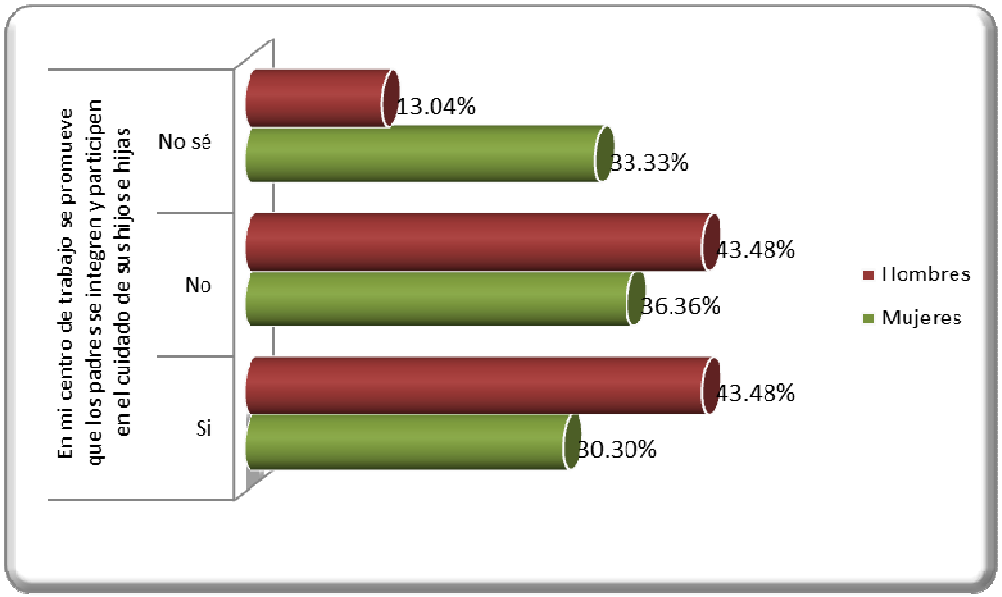
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **83**% de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 70% son mujeres, en tanto el 96% de hombres. El **3**% señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **14**% respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	83	70	96
No	3	6	0
No sé	14	24	4



El 30% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 43% esto es un **36%** de la muestra. El **39**% respondió que no y el **25%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	30	43
No	39	36	43
No sé	25	33	13



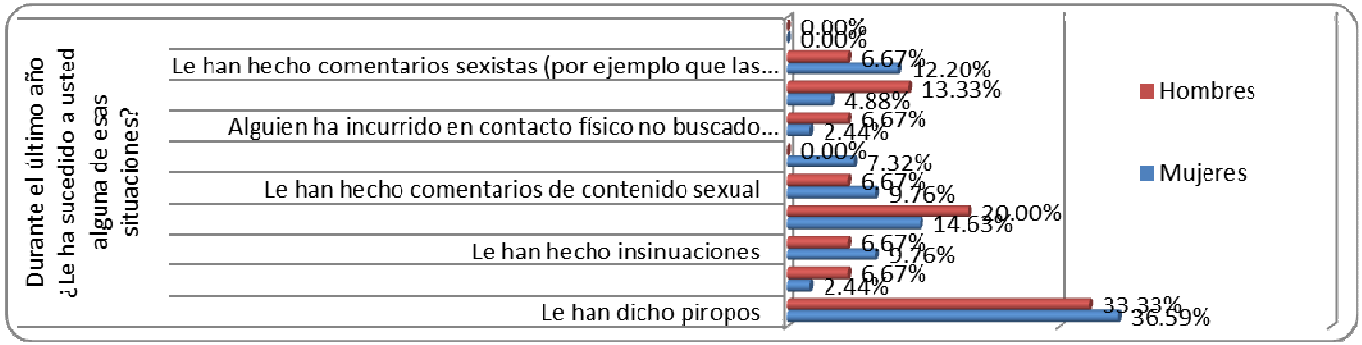
Hostigamiento y Acoso Sexual.

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional. El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **11**% del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 12% las mujeres y el 7% hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3**% respondió afirmativamente a esta pregunta. En tercer lugar, el 7% de las mujeres y el 0% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **5**% de la muestra total, infiriendo que el **95**% no han sido objeto de estas proposiciones. En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 15% de las mujeres y el 20% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **16**% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **84**%, afirmó no haber sido persona receptora.

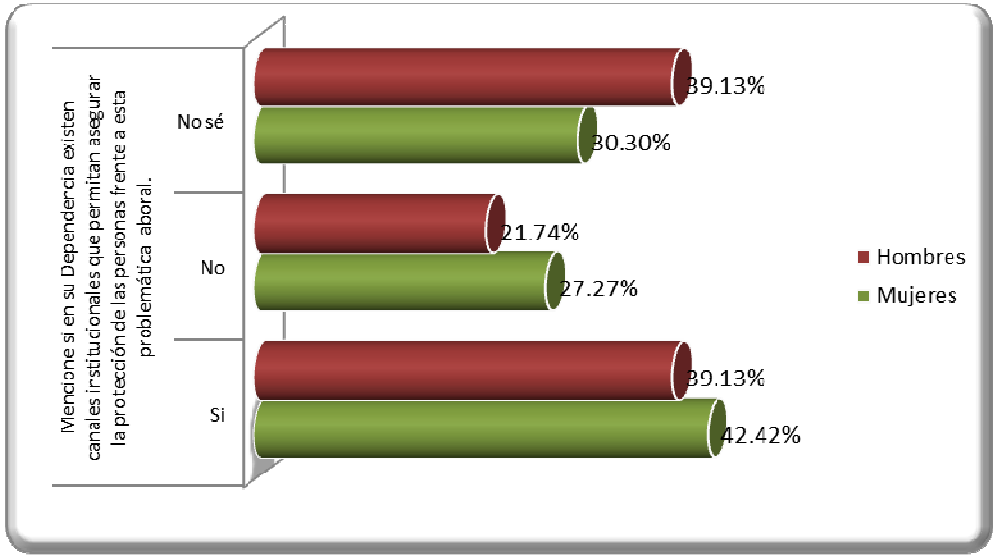
En quinto lugar, el 10% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 7%, esto es, el **9**% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **91**% restante que no los han recibido. Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **36**% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de 36% y los hombres un porcentaje de 33%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **36**% de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **64**% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	36	36	33
Le han faltado el respeto	3	2	7
Le han hecho insinuaciones	9	10	7
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	16	15	20
Le han hecho comentarios de contenido sexual	9	10	7
Le han hecho proposiciones sexuales	5	7	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	3	2	7
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	7	5	13
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	11	12	7



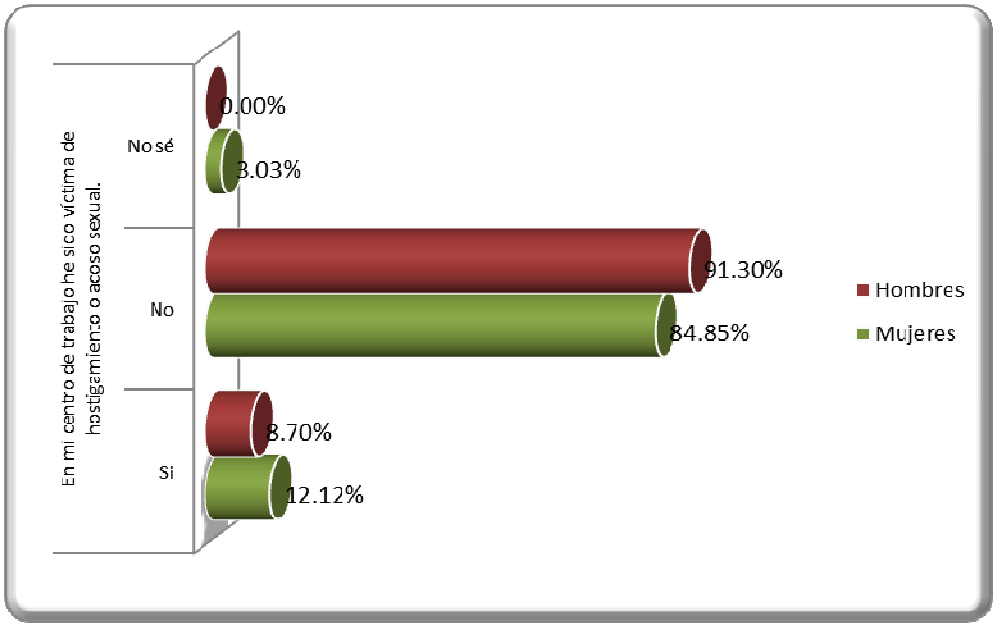
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **36**% del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **25**% que no un importante **39**% no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	36	35
No	25	21	30
No sé	39	42	35



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **11**% de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **87**% no ha sufrido este tipo de violencia y el **2**% manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	11	15	17
No	87	67	61
No sé	2	18	22



CAPÍTULO II:

ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1. Identificación del Factor.

Para la identificación de los factores integrantes del Plan de Acción, se realizarán los siguientes pasos:

1. Realizar un análisis de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[12].
2. Identificar los factores de las recomendaciones y áreas de oportunidad detectadas en el análisis del Diagnóstico.
3. Establecer las estrategias para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres como eje transversal de las acciones institucionales.
4. Conformar los nueve factores estableciendo acciones a corto, mediano y largo plazo para alcanzar la igualdad laboral.

2.2. Identificación de Áreas de Oportunidad.

Las áreas de oportunidad son aquellas herramientas que permiten identificar los puntos críticos en los que las áreas de la Dependencia deberán realizar gradualmente para la eliminación de la violencia laboral y sexual y alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Estas áreas de oportunidad se identificarán con base en los siguientes pasos:

1. Analizar los resultados contenidos en el Diagnóstico, para definir las áreas de oportunidad y las recomendaciones para la creación de acciones específicas para dar cumplimiento al Programa de Cultura Institucional.

[12] Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

2. Identificar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres del Programa de Cultura Institucional.
3. Determinar las acciones a incluir en el Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada área de la Dependencia, tomando en consideración las áreas de oportunidad identificadas.
4. Leer detenidamente los comentarios vertidos por mujeres y hombres en el informe general de resultados del Diagnóstico, para identificar la información cualitativa y compararla con los resultados cuantitativos (calificación de los factores) a fin de generar acciones que enriquezcan el Plan de Acción.

2.3. Identificación de Objetivos.

El objetivo estratégico incluye los elementos programáticos centrales que identifican la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento al objetivo general del Programa.

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.

Factor	Objetivo	Descripción
1. Política y Deberes Institucionales.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.[13]	Hace referencia al conocimiento de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres y los deberes y atribuciones de la Dependencia.
2. Clima Laboral.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.[14]	Identifica los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.

[13]Objetivo Estratégico 1 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[14]Objetivo Estratégico 2 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

3. Comunicación Incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.[15]	Permite conocer si la comunicación oral, escrita y aquella que se realiza a través de imágenes publicitarias, que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza estereotipos en función del sexo y género.
4. Selección de Personal.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.[16]	Hace referencia a la existencia de la transparencia, eficiencia y resultados en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Salarios y Prestaciones.	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.[17]	Se refiere a la existencia de remuneraciones igualitarias entre funciones y actividades desempeñadas, además del otorgamiento de prestaciones de acuerdo a necesidades personales.
6. Promoción Vertical y Horizontal.	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.[18]	Se encarga de fomentar una promoción vertical y horizontal igualitaria a través de una descripción no discriminatoria de los cargos.
7. Capacitación y Formación Profesional.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la	Identifica las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de igualdad y sin discriminación, necesidades del personal y en temas

[15]Objetivo Estratégico 3 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[16]Objetivo Estratégico 4 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[17]Objetivo Estratégico 5 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[18]Objetivo Estratégico 6 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

	perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.[19]	relacionados con el desarrollo personal, incluyendo la profesionalización en temas de género y derechos humanos.
8. Conciliación de Vida Familiar y Laboral.	Garantizar la conciliación entre la vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.[20]	Identifica el balance entre el ámbito familiar, personal y laboral, sin reforzar roles o estereotipos inapropiados.
9. Hostigamiento y Acoso Sexual.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.[21]	Se refiere al conocimiento de necesidades e instrumentación de acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y la difusión de información sobre el tema al interior de las instituciones.

2.4. Identificación de Estrategias.

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

2.5. Identificación de Líneas de Acción.

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PCI se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.[22]

El número de líneas de acción que considere la Institución a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

[19]Objetivo Estratégico 7 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[20]Objetivo Estratégico 8 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[21]Objetivo Estratégico 9 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[22] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

2.6. Definición de Actividades a Desarrollar.

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción.

La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

2.7. Metas e Indicadores.

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

Es necesario precisar que el rubro de “indicadores”, en algunos Objetivos Estratégicos se hace mención a la revisión y modificación, en su caso, de los Reglamentos Internos, Manuales de Procedimientos, Código de Ética, entre otros ordenamientos administrativos, los cuales no necesariamente deben realizarse un ordenamiento para cada uno de los Objetivos, sino es una revisión de un solo ordenamiento, de forma integral y con base en los objetivos estratégicos.

2.8. Periodo de Ejecución.

El Plan de Acción compromete el trabajo del personal y áreas de la institución, estableciendo plazos para el seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas.

El Plan de Acción específica el periodo de ejecución de la acción. Se incorpora el periodo de inicio y conclusión, lo cual determinará el tiempo de cumplimiento de las actividades de acuerdo a la magnitud y metas a alcanzar y los resultados a corto, mediano y largo plazo.

2.9. Responsables y Recursos.

Para que las acciones establecidas en el PCI y en el Plan de Acción sean cumplimentadas, es necesario que se establezcan los recursos posibles que se utilizarán, así como la delimitación de responsabilidades.

Asimismo, es necesario establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento. Los recursos se clasifican en:

- *Recursos Financieros:* Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto).

- *Recursos Materiales*: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.

- *Recursos Humanos:* Personal que llevará a cabo la acción.

2.10. Resultados Esperados.

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

2.11. Seguimiento y Evaluación.

La persona o área responsable del PCI será quien dé seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos en el Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la ejecución del Plan de Acción, ya que orientan a las áreas para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.[23]

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, considerando el impacto de la ejecución de las acciones y no simplemente el cumplimiento del objetivo. También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

[23] Con relación al Objetivo 2.1. “Evaluación y Seguimiento” del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

CAPÍTULO III:

DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

De conformidad a lo anteriormente analizado, se procede a la definición de acciones específicas, metas, indicadores, períodos de ejecución, responsables y recursos financieros, partiendo de los objetivos y líneas acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fundamentadas en el marco jurídico vigente en el Estado de Chihuahua.

3.1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
1. Política Estatal y Deberes Institucionales	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la Secretaría. 1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los Reglamentos de la Dependencia. 1.1.3. Atender la guía para la creación de presupuestos sensibles al género. 1.1.4. Considerar las acciones del Programa en el Presupuesto de cada dependencia.

Acción específica a realizar por la Fiscalía General del Estado	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Establecer y difundir mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.[24] a) Utilizar un buzón para la solicitud de necesidades del personal en la página de la Fiscalía b) Promover el uso de la Intranet gubernamental en la Fiscalía y solicitar la inclusión de un buzón de quejas y sugerencias institucional c) Por medio de circulares	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.[30]	(# propuestas realizadas/# propuestas planeadas) x 100	X X X	 X X	 X X	 X 	Dir. General de Administración y Sistemas, Depto. de Comunicación Social, Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación y/o Dirección General Jurídica	Pendiente de establecer recursos indispensables para obtener el soporte tecnológico
Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones, a través de propuestas de armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos internos.[25] a) Revisar que la misión y la visión de	Conocimiento del marco legal en materia de igualdad	(# documentos revisados/# documentos planeados) x 100	X					

[24] OIT, Convenio 156.
[25] OIT, Convenio 156.
[30] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

la Fiscalía cumplan con la perspectiva de género b) Elaborar un diagnóstico para identificar los criterios que regulan la asignación de compensaciones y promover que tengan equidad de género c) Adecuar con perspectiva de género el Reglamento Interior de la Fiscalía d) Elaborar un Código de Ética/Conducta así como los Manuales Operativos con perspectiva de género e) Desarrollar un programa de difusión interna sobre el marco legal de la perspectiva de género f) Promover la creación de la Unidad de Perspectiva de Género en la Fiscalía Actualizar en el año 2014 el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.[26] a) Participar en la respuesta de cuestionarios aplicados a la Fiscalía Ergonomía en sillas, mesas y equipo mobiliario. Aplica principalmente para personas con necesidades especiales. a) Identificar los casos de requerimientos ergonómicos y	Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de Ética/Conducta y Reglamentos Internos	(# diagnósticos realizados/# diagnósticos planeados) x 100 (# ordenamientos legales difundidos/# ordenamientos legales a difundir) x 100 (# Unidades creadas/# Unidades planeadas) x 100 (# cuestionarios realizados/# cuestionarios solicitados) x 100 (# muebles adquiridos/# casos detectados) x100 Evidencia física de los espacios adaptados y del mobiliario con diseño ergonómico	X X X X X X X	X X X X X X X	X X X X X X X	X X X X X X X	Dirección General de Administración y Sistemas, Dirección General Jurídica y/o Enlaces de Género Enlaces de Género, Personal de la Fiscalía	Pendiente de establecer recursos indispensables para el funcionamiento de la Unidad de Perspectiva de Género Pendiente de establecer recursos indispensables para la adquisición de mobiliario ergonómico y la adaptación de espacios

[26] Línea de Acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

necesidades especiales en la Fiscalía b) Establecer y desarrollar un programa de atención a necesidades ergonómicas y especiales detectadas		(# de visitas al link/# avisos entregados) x 100 (#					Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Adquisiciones y Recursos Materiales	
Realizar una campaña para la publicidad de las Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de Chihuahua.		(# revisiones realizadas/# revisiones planeadas) x 100	X	X				
a) Subir en la página de la Fiscalía el link para que se conozcan ambas leyes y promoverlo entre el personal.		(# documentos revisados/Total de documentos existentes) x 100					Dirección General de Administración y Sistemas,	
Revisión de Código de Ética/Conducta de la Dependencia para la inclusión de los conceptos de igualdad y no discriminación.[27]			X				Dirección General Jurídica, Comunicación Social y Enlaces de Género	
a) Revisar que el Código de Ética/Conducta de la Fiscalía cumpla con los conceptos de igualdad y no discriminación		(# circulares emitidas/# circulares planeadas) x 100	X					
Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.[28]		(# personas capacitadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100				X	Dirección General de Administración y Sistemas, Enlaces de Género, áreas involucradas	
a) Revisar que los reglamentos y manuales de procedimientos			X					

[27] Linea de acción 2.1 Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[28] Línea de Acción 4.1.1.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

existentes de la Fiscalía cumplan con perspectiva de género Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes) tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.[29] a) Emitir circulares que promuevan la elaboración de documentos oficiales con perspectiva de género b) Promover la asistencia del personal de la Fiscalía a cursos básicos de perspectiva de género			X X			X X	Dirección General de Administración y Sistemas, Depto. de Comunicación Social	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Fiscalía General del Estado. • Implementar la incorporación de la perspectiva de género en el marco jurídico interno, en las relaciones laborales y en la comunicación institucional. • Promover el conocimiento de los conceptos básicos de perspectiva de género en el personal de la Fiscalía.							

[29] Línea de Acción 4.1.1.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.2. Clima Laboral.

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

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Promover un clima de respeto por los derechos humanos.[31] a) Emitir circulares y/o comunicados para promover un clima	Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el	(# documentos emitidos/# documentos planeados) x 100	X	X	X	X	Dirección General del Administración y Sistemas, Depto. de Comunicación Social y/o	

[31] OIT, Convenio 156, ídem.

de respeto por los Derechos Humanos Eliminar actos, conductas o imágenes discriminatorias o desigualdades de género en la publicidad que se difunde por medios audiovisuales, electrónicos e impresos de la Dependencia. a) Emitir circulares y/o comunicados para promover la eliminación de actos, conductas o imágenes discriminatorias Promover un ambiente sensible al género a través de la creación de programas focalizados.[32] a) Promover la capacitación de mandos medios y superiores en conceptos amplios de perspectiva de género	compromiso laboral.[34] Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad y no discriminación. Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación.	(# documentos emitidos/# documentos planeados) x 100 (# mandos medios y superiores capacitados/Total de mandos medios y superiores de la Fiscalía) x 100 (#acciones realizadas/#	X X	X X	X X	X X	Fiscalía Espec. en Atención a Víctimas y Ofendidos del Delito Dirección General de Administración y Sistemas, Dirección General Jurídica y/o Depto. de Comunicación Social Dirección de Recursos Humanos, Enlaces de Género	

[32]Eje 2.1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[34] OIT, Convenio 156, ídem.

Realizar dos acciones y/o eventos conmemorativos por año (8 de marzo, 25 de noviembre, 18 de febrero, eventos relacionados con la no discriminación e igualdad). a) Promover la sensibilización en el personal sobre las fechas importantes a nivel internacional sobre la discriminación e igualdad de género. Promover y aplicar los instrumentos de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.[33] a) Aplicar un estudio de clima organizacional en la Fiscalía	Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto.	acciones planeadas) x 100 (# estudios realizados/# estudios planeados) x 100	X	X	X	X	Dirección General de Administración y Sistemas, Enlaces de Género Dirección General de Administración y Sistemas	Pendiente de establecer recursos indispensables para la aplicación de estudios de Clima Organizacional
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implantar y fortalecer las medidas que favorezcan la efectiva igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Fiscalía General del Estado. • Promover los liderazgos de mujeres y el trabajo en equipo libre de discriminación. • Medición del clima laboral de la Fiscalía, incluyendo las opiniones sobre el respeto, la colaboración y el compromiso institucional.							

[33] Línea de Acción 4.3.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.3. Comunicación Incluyente.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
3. Comunicación Incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.	3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia. 3.1.2. Promover la utilización del Manual de Comunicación Incluyente para las dependencias. 3.1.3. Establecer que en las imágenes utilizadas como publicidad no se promuevan estereotipos en función del sexo. 3.1.4. Proponer que las personas de nivel jerárquico superior utilicen y promuevan la comunicación incluyente en sus oficios, circulares, acuerdos y otros documentos.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Eliminar frases que promuevan la discriminación y el lenguaje sexista en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas informativas, circulares, tabulación de sueldos, entre otros) que emite la Dependencia.[35] a) Revisar en forma aleatoria documentos de comunicación institucional para eliminar frases que no cumplan con la perspectiva de género	Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social.	(# documentos revisados y modificados /# documentos emitidos) x 100		X	X	X	Dirección General de Administración y Sistemas, Depto. Comunicación Social, Dirección General Jurídica y/o Enlaces de Género	
Diseñar y difundir mensajes incluyentes en correos electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago.[36] a) Promover la difusión de mensajes incluyentes en correos electrónicos y talones de pago	Lograr una comunicación que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.	(# mensajes difundidos /# mensajes emitidos) x100		X	X	X		
Modificar la redacción de los diversos ordenamientos jurídicos que regulan las			X	X	X			

[35]Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

[36]Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

relaciones laborales al interior de la dependencia, para incorporar la comunicación incluyente, así como visibilizar a las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables[37]. a) Revisar los ordenamientos jurídicos aplicables a la Fiscalía que no manifiestan lenguaje incluyente b) Promover la modificación de los ordenamientos jurídicos revisados que requieran lenguaje incluyente Promover y difundir un Manual de Comunicación Incluyente.[38] a) Promover la distribución y el uso del Manual de Comunicación Incluyente del ICHIMUJ	Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente.	(# ordenamtos. revisados/Total de ordenamtos.) x 100 (# ordenamtos. promovidos/# ordenamtos. modificados) x 100 (# manuales recibidos/# manuales distribuidos) x 100	X	X	X	X	Dirección General Jurídica Dirección General de Administración y Sistemas, Enlaces de Género	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Manual de Comunicación Incluyente de la Fiscalía General del Estado. • Impulsar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Fiscalía que promueva la igualdad laboral y elimine el lenguaje sexista y discriminatorio.							

[37]Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[38]Eje 6.6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

3.4. Selección de Personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
4. Selección de Personal	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante. 4.1.2. Integrar en las convocatorias respectivas el perfil de puesto con lenguaje incluyente, y definiendo características del puesto. 4.1.3. Instaurar acciones afirmativas que fortalezcan la selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Reformar, con perspectiva de género, los documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.[39] a) Promover ante la Secretaría de Hacienda la actualización de documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones	Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.[47]	(# lineamientos o documentos revisados y promovidos/# lineamientos o documentos totales) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos	
Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamen-tales.[40]		(# promociones realizadas/# promociones planeadas) x 100	X	X			Dirección de Recursos Humanos y Escuela Estatal de Policía	
a) Promover ante las		(# personas capacitadas/Plantilla		X	X	X		

[39] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[40] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[47] OIT, Convenio 156.

instancias correspondientes capacitación para el empoderamiento de las servidoras públicas b) Promover la asistencia del personal de la Fiscalía a la capacitación específica Revisar los procesos de selección de personal de la Dependencia, para identificar criterios que puedan ser o parecer discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género.[41] a) Revisar que los procedimientos de Recursos Humanos, las Comisiones de Honor y Justicia así como la de Servicio Profesional de Carrera Policial cumplan con elementos de perspectiva de género	Eficiencia en el proceso de selección de personal.	total de la Fiscalía) x 100 Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc. (# documentos revisados/# documentos planeados) x 100 (# perfiles de puestos	X	X	X	X	Dirección General de Administración y Sistemas, Dirección General Jurídica y Policía Estatal Única	

[41]Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Realizar reuniones con las áreas involucradas de la Dependencia a efecto de que, con base en la revisión realizada, se eliminen o modifiquen los criterios discriminatorios identificados en los perfiles de puestos. a) Promover ante la Secretaría de Hacienda la actualización de perfiles de puestos con perspectiva de género Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.[42] a) Emitir las bases de contratación con lenguaje no sexista y libres de discriminación Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los	Selección de personal transparente e igualitaria. Eliminación de estereotipos en función del sexo y actitudes discriminatorias en la selección de personal.	modificados/ # perfiles de puestos discriminatorios) x100 (# bases publicadas sin discriminación/# bases publicadas) x 100 (# bases publicadas con datos completos/# bases publicadas) x 100		X X	X X	X X	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Recursos Humanos; Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación, Comunicación Social Dirección de Recursos Humanos; Fiscalía Especializada en	

[42] Línea de Acción 4.1.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.[43]							Control, Análisis y Evaluación, Comunicación Social	
a) Emitir las bases de contratación con características claras y completas		(# manuales de selección que incorporan la equidad de género/ Total de manuales) x 100		X	X	X		
Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo: Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas; Apego estricto al catálogo de puestos; Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/ SIDA como requisito de contratación.[44]		(# normas y políticas de ingreso revisadas/Total de normas y políticas de ingreso) x 100	X	X	X	X	Dirección General Jurídica y Depto. de Planeación Estratégica y Desarrollo Organizacional, Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación	
a) Revisar que los manuales de							Dirección General Jurídica y	

[43] Línea de Acción 4.1.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[44] Línea de Acción 4.1.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

procedimientos para la selección de personal incorporen el principio de equidad de género. Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.[45] a) Revisar normas y políticas de ingreso de la Fiscalía para evitar criterios discriminatorios Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.[46]							Dirección General de Administración y Sistemas, Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación	
Resultados Esperados (Información cualitativa)			• Organizar la selección de personal basado en habilidades, aptitudes y experiencia de mujeres y hombres, libres de discriminación o conductas sexistas o desiguales. • Contar con un Manual de Procedimientos con perspectiva de género para el reclutamiento y la selección de personal. • Apoyo en la optimización de la calidad en el servicio público.					

[45] Línea de Acción 4.1.2.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[46] OIT, Convenio 156.

3.5 Salarios y Prestaciones.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
5. Salarios y Prestaciones	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	5.1 Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones. 5.1.2. Analizar y reformar el escalafón para implementar la igualdad entre mujeres y hombres. 5.1.3. Realizar una publicación resumida sobre las prestaciones que será entregado desde el ingreso a la institución.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Promover la revisión de los tabuladores de salarios y las prestaciones actuales y modificarlos en caso que refuercen las desigualdades o discriminación.[48] a) Revisar que los esquemas de prestaciones cumplan con condiciones igualitarias	Evaluación de personal conforme a perfil profesional.	(# prestaciones revisadas/# prestaciones totales otorgadas) x 100 (# sistemas de evaluación del desempeño implementados/# sistemas planeados)	X	X	X	X	Dirección General de Administración y Sistemas, Secretaría de Hacienda y/o Enlaces Administrativos	Pendiente de establecer recursos indispensables para la implementación de un sistema de evaluación del desempeño

[48] Línea de Acción 6.3. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

b) Promover esquemas de evaluación del desempeño que impacten en la distribución igualitaria de salarios		x 100						
Realizar reuniones de trabajo con áreas involucradas de la Dependencia para determinar la posibilidad de integrar en la normatividad interna prestaciones igualitarias para mujeres y hombres: licencias por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas e hijos, respeto de horarios laborales, servicio de guarderías para hijas/os para mujeres y hombres que laboran en la Fiscalía, entre otras.[49]	Prestaciones en condiciones igualitarias entre mujeres y hombres.	(# reuniones realizadas/ # reuniones planeadas) x 100 (# propuestas planteadas/Total de prestaciones otorgadas) x 100	X X	X X	X	X	Dirección de Recursos Humanos, Enlaces Administrativos Dirección de Recursos Humanos, Enlaces Administrativos	
a) Realizar reuniones con Enlaces Administrativos para recabar opiniones y propuestas sobre las prestaciones vigentes	Conocimiento de criterios libres de discriminación para otorgamiento de prestaciones.	(# personas informadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100 (# circulares	X	X			Dirección de Recursos Humanos, Enlaces Administrativos	

[49]Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres.[50] a) Dar a conocer prestaciones así como mecanismos para obtenerlas Difundir las prestaciones por paternidad y maternidad.[51] Brindar permisos especiales para atender actividades domésticas.[52] a) Emitir circular para dar a conocer el manejo de permisos especiales para atender actividades domésticas		enviadas/# circulares planeadas) x 100 Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.[53]						
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Establecer lineamientos efectivos para la emisión de salarios y prestación en igualdad entre mujeres y hombres, en los que fomenten la conciliación entre la vida laboral y personal, el clima laboral sensible al género y la eliminación de conductas discriminatorias en su implementación. • Revisar los tabuladores de salarios y prestaciones desde la perspectiva de género.							

[50]Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[51]Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[52] OIT, Convenio 156.
[53] Línea de Acción 4.1.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.6 Promoción Vertical y Horizontal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
6. Promoción Vertical y Horizontal	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.	6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales igualitarios y no discriminatorios.	6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal. 6.1.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y levantamiento de datos que realicen.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Modificar los procedimientos de promoción vertical e incluir los aspectos horizontales, con perspectiva de género.[54] a) Revisar que los procedimientos de Recursos Humanos, las Comisiones de Honor y Justicia así como la de Servicio Profesional de Carrera Policial cumplan con elementos de perspectiva de género b) Dar a conocer al personal de la Fiscalía los criterios y mecanismos de promoción, con énfasis en la equidad de género	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ascenso y promoción vertical. Criterios y políticas de promoción de carácter público y libre acceso por el personal.	(#procedimientos revisados/# procedimientos existentes) x 100 (# personas informadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100	 X	X X	X X	 X	Dirección General Jurídica y Depto. de Planeación Estratégica y Desarrollo Organizacional, Dirección General de la Policía Estatal Única Dirección de Recursos Humanos, Dirección General de la Policía Estatal Única	
Verificar que las descripciones de puestos en la Dependencia, no refieran términos sexistas, con el fin de que, en su caso, sean modificados o eliminados.[55]	Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.	(# perfiles de puestos existentes/ # perfiles de puestos discriminatorios) x100		X	X		Dirección de Recursos Humanos	

[54] OIT, Convenio 156.
[55] Línea de Acción 4.1.5.1. de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

a) Promover ante la Secretaría de Hacienda la actualización de perfiles de puestos con perspectiva de género Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo sub representado (no menor a 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.[56] a) Analizar periódicamente y dar a conocer la proporción de hombres y mujeres en ocupación de cargos de mando medio superior y superior de la Fiscalía		Porcentaje anual de hombres y mujeres que ocupan cargos de mando medio superior y superior (# informes publicados/# informes planeados) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Realizar procedimientos en los que se observen aptitudes o capacidades, así como responsabilidades familiares. • Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Fiscalía, a través de una descripción de puestos que suprima supuestos de discriminación que estereotipen las funcionen que deben desempeñar las mujeres y los hombres, permitiendo con ello la movilidad vertical y horizontal en la misma. • Difusión de los aspectos de promoción de puestos para clarificar la percepción de las personas que conforman la Fiscalía.							

[56] Línea de Acción 4.1.5.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.7 Capacitación y Formación Profesional.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
7. Capacitación y Formación Profesional	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1. Incluir en los Programas Anuales de Capacitación, al menos un evento por año de capacitación y formación en materia de derechos humano y género. 7.1.2 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales. 7.1.3. Lograr que en la capacitación y formación se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Fortalecer las políticas institucionales para la capacitación y promoción en materia de derechos humanos y disminución en la violencia de género.[57]	Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral sin discriminación.							Pendiente de establecer recursos indispensables para la especialización de instructores
a) Promover la capacitación del personal de la Fiscalía en perspectiva de género y Derechos Humanos	Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.[64]	(# personas capacitadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos y/o Escuela Estatal de Policía	
b) Promover la especialización de instructores de la Escuela Estatal de Policía en temas de perspectiva de género y Derechos Humanos		(# cursos realizados/# cursos planeados) x 100	X	X	X	X		
Capacitar a las personas encargadas de Recursos Humanos en los Poderes del Estado, Municipios y Órganos Constitucionalmente Autónomos, en materia de derechos humanos y género.[58]	Inclusión de los temas de género y derechos	(# personal de	X	X	X	X	Dirección de Recursos	

[57]Eje V, Seguridad y Procuración de Justicia, Objetivo 16.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[58] Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.
[64] Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

a) Promover la capacitación del personal de Recursos Humanos de la Fiscalía en perspectiva de género	humanos, de manera transversal en la capacitación y formación profesional.	recursos humanos capacitado/Total de personal de recursos humanos en la Fiscalía) x 100					Humanos y/o Escuela Estatal de Policía	
Realizar un Diplomado anual sobre derechos humanos y género.[59]		(# diplomados realizados/# diplomados planeados) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos y/o Escuela Estatal de Policía	
a) Promover ante el ICHIMUJ el desarrollo de un diplomado sobre derechos humanos y género b) Promover la asistencia de personal de la Fiscalía al diplomado propuesto		(# personas capacitadas /Plantilla total de la Fiscalía) x 100		X	X	X		
Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.[60]	Capacitación impartida en horarios laborales que concilien con la vida personal.	(# políticas revisadas/# políticas planeadas) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos y/o Escuela Estatal de Policía	
a) Revisar que las políticas de formación internas incluyan la perspectiva de género		(# revisiones realizadas/# revisiones planeadas) x 100	X	X				
		(# personas	X	X	X	X		

[59] Eje I, Mujeres, Objetivo 6.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[60] Línea de Acción 4.2.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

b) Revisar los horarios en que se imparte la capacitación de la Fiscalía c) Dar a conocer los mecanismos y lineamientos para el desarrollo del personal		informadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100						
Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.[61]	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	(# correos enviados/# correos planeados) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos y/o Escuela Estatal de Policía	
a) Envío de correos electrónicos promoviendo la capacitación, con perspectiva de género Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.[62]	Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla.	(# revisiones realizadas/# revisiones planeadas) x 100	X	X	X	X	Dirección General de Administración y Sistemas	
a) Revisar que las políticas							Dirección	

[61] Línea de Acción 4.2.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[62] Línea de Acción 4.2.2.7 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

de formación internas incluyan trato igualitario para otorgar permisos a dichas actividades Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.[63] a) Revisar que las políticas de formación internas incluyan horarios normales de trabajo	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.	(# documentos revisados /# documentos planeados) x 100	X	X			General de Administración y Sistemas, , Escuela Estatal de Policía	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Alcanzar la transversalización de la perspectiva de género en la Fiscalía. • Contar con personal capacitado y formado en materia de género y derechos humanos capaz de lograr acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género, para la prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación. • Promoción de horarios y oportunidades de capacitación y/o formación con perspectiva de género.							

[63] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.8. Conciliación Entre la Vida Familiar y Laboral.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
8. Conciliación Entre la Vida Familiar y Laboral.	Garantizar la conciliación de vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la conciliación de vida familiar y laboral, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la conciliación entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales. 8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos. 8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar. 8.1.4. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales. 8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que hayan solicitado algún permiso o licencia prolongados.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares.[65] Diseñar, programar, instrumentar y difundir una campaña para promover entre el personal de la Fiscalía, el respeto tanto de los horarios de la vida familiar como de la responsabilidad laboral.[66] a) Realizar una campaña de difusión para promover el respeto a la vida familiar, la corresponsabilidad y a la responsabilidad laboral Realizar reuniones de trabajo con las áreas involucradas, a efecto de modificar en lo posible la normatividad interna para otorgar	Respeto al horario y jornada de trabajo establecido.	(# campañas realizadas/# campañas proyectadas) x 100		X	X	X	Dirección de Recursos Humanos	

[65]Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[66]Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

permisos a padres hombres (licencia por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas o hijos, flexibilidad de horarios laborales, guarderías para hijos de hombres trabajadores), de modo que permita la participación de éstos en el cuidado y atención de sus hijas e hijos menores de edad, disminuyendo los roles o estereotipos que fomentan la discriminación.[67] a) Promover la inclusión de derechos como guarderías y el otorgamiento de licencia para padres hombres (licencia de paternidad) en la normatividad general Realizar campañas de difusión y sensibilización de las políticas, programas y/o acciones que la Dependencia	Flexibilidad para permisos de manera igualitaria a mujeres y hombres Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos y familiares enfermos.	(# promociones realizadas/# promociones planeadas) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos, Dirección General Jurídica	Pendiente de establecer recursos indispensables para el funcionamiento de estos servicios

[67] Eje I, Mujeres, Objetivo 3.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

impulse para fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.[68]								
Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por: Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.[69] Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones, facilitar el cambio de adscripción a otras unidades administrativas de la Fiscalía más cercanas al hogar de la y el trabajador, no citar a reuniones fuera del horario de trabajo.[70]	Apoyo en la inclusión familiar de hombres padres.	(# políticas establecidas/# políticas revisadas) x 100 (# personas informadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100 (# estudios realizados/# estudios planeados) x 100 (# personas capacitadas/Plantilla	X X X X	X X X X	 X X X	 X X X	Dirección de Recursos Humanos, Dirección General Jurídica Dirección de Recursos Humanos**,** Depto. de Planeación Estratégica y Desarrollo Organizacional Dirección de Recursos Humanos	

[68]Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[69] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[70] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

a) Revisar las políticas internas respecto a cambios de adscripción, asignación de jornadas y reuniones de trabajo b) Dar a conocer prestaciones y mecanismos relacionadas con estos temas c) Realizar estudios organizacionales para revisar la eficacia de los horarios de trabajo	Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres.	total de la Fiscalía) x 100 (# prestaciones otorgadas/# prestaciones promovidas) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos, Dirección General Jurídica	Pendiente de establecer recursos indispensables para el funcionamiento de estos servicios
Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la Fiscalía, sobre conciliación entre vida familiar y laboral, en la realización de 2 cursos.[71] a) Promover la asistencia de								

[71] Línea de Acción 4.2.3.9 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

personal de la Fiscalía a la capacitación ofrecida en este ámbito Incluir en los ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales el concepto de "Conciliación vida laboral y personal".[72] Impulsar la creación de casas de cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que atiendan a los hijos e hijas de madres trabajadoras.[73] a) Promover la prestación de estos servicios para personal de la Fiscalía ante las instancias correspondientes								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todas las personas al servicio público de la Fiscalía, sobre un marco normativo que incorpore políticas de corresponsabilidad que fomente la participación igualitaria de mujeres y hombres. • Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la Fiscalía desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades, familiares y laborales.							

[72] Línea de Acción 2.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[73] Línea de Acción 6.7. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
9. Hostigamiento y Acoso Sexual	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.	9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal.	9.1.1 Implementar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual elaborado por el ICHIMUJ. 9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones. 9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias. 9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral. 9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos. 9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Diseñar, programar, implantar y difundir en la Dependencia campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual.[74] a) Promover la asistencia del personal de la Fiscalía a cursos de estos temas	Minimizar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	(# campañas realizadas/# campañas planeadas) x 100	X	X	X	X	Dirección de Recursos Humanos, ICHIMUJ	
b) Difundir el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual		(# personas informadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100		X	X	X		
Crear un área de atención en la Dependencia que otorgue asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.[75] a) Dar a conocer los servicios de apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual	Contar con un área que brinde la confianza al personal para denunciar y atender casos de violencia y acoso sexual.	(# personas informadas/Plantilla total de la Fiscalía) x 100		X	X	X	Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación, Dirección de Recursos Humanos	

[74] Línea de acción 1.3 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[75] Línea de acción 2.2. del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.

Realizar un Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.[76] a) Incorporar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual a los procedimientos de Recursos Humanos y de la Comisión de Honor y Justicia	Impulsar mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, al interior de la dependencia, como en los planes, programas y proyectos que realice.[79]	(# protocolos incorporados/# protocolos planeados) x 100			X	X	Dirección de Recursos Humanos Dirección General de la Policía Estatal Única, Dirección General Jurídica	
Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la Fiscalía[77] a) Integrar el compromiso de combatir la violencia laboral en el Código de Ética/Conducta de la Fiscalía		(# Códigos de Ética-Conducta modificado/# Códigos de Ética-Conducta a modificar) x 100 Currículum vitae de dicho personal con evidencias documentales	X	X	X X	X X	Dirección General de Administración y Sistemas, Dirección General Jurídica y/o Enlaces de Género	
Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.[78]							Fiscalía Especializada en Control, Análisis y	

[76] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[77] Línea de Acción 4.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[78] Línea de Acción 4.3.1.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

a) Asistir a cursos para la atención de estos casos.							Evaluación, Dirección de Recursos Humanos, Dirección General Jurídica	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia. • Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. • Minimizar la violencia laboral de la Fiscalía.							

[79] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

ANEXO 1. ACRÓNIMOS.

APE	Administración Pública Estatal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CI	Cultura Institucional.
ICHIMUJ	Instituto Chihuahuense de la Mujer.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
NMX	Norma Mexicana.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI	Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.
PEG	Perspectiva de Género.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acciones. Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.[80]

Acciones afirmativas. Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.[81]

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.[82]

Acuerdo. Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.[83]

Acuerdo Interinstitucional. Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como "el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado".[84]

Análisis de género: Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente

[80] Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[81] Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[82] Artículo 13, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[83] Editores Mexicanos Unidos, Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.
[84] Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.

estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas[85].

Armonización Legislativa con Perspectiva de Género al Derecho Interno. Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y órganos de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.[86]

Agresor. La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.[87]

Atención. Es el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia.[88]

Atención integral. Manejo médico y psicológico de las consecuencias para la salud de la violencia familiar o sexual, así como los servicios de consejería y acompañamiento.[89]

Brecha de género. Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos[90].

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.[91]

---

[85] Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.
[86] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37. PP. 104-105.
[87] Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[88] Artículo 22 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[89] Norma Mexicana NOM-046-SSA2-2005, "Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención".
[90] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.

Conciliación entre vida familiar y laboral. Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.[92]

Construcción social del género. Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual. [93]

Cultura institucional. Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.[94]

Compromiso. Se utiliza específicamente para designar los acuerdos mediante los cuales los Estados se comprometen a someter una controversia al arbitraje. Se suele emplear también como nombre genérico para referirse a los tratados.[95]

Derechos Humanos. De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, tienen todos los derechos y libertades fundamentales sin distinción alguna de

---

[91] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[92] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[93] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[94] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[95] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág.106.

raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.[96]

Entre otras características de los derechos humanos figuran:

- Son Inherentes o innatos al ser humano, todos los seres los poseen pues se generan a partir de la misma« naturaleza humana.
- Son Universales, se extienden a todo el género humano, cualquiera sea su condición histórica, geográfica, étnica, de sexo, edad o situación en la sociedad.
- Son Inalienables, no se pueden quitar ni enajenar pues son parte consustancial de la propia naturaleza humana.
- Son Inviolables, no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar y en caso de ser así, el ciudadano víctima puede exigir una reparación o compensación por el daño causado a través de los tribunales de Justicia.
- Son Imprescriptibles, es decir, no caducan ni se pierden por el transcurso del tiempo.
- Son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.[97]

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.[98]

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que

[96] Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A(III) del 17 de diciembre de 1948. Véase: ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.
[97] Organización de las Naciones Unidad, ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.
[98] Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.[99]

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.[100]

Empoderamiento de las Mujeres. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.[101]

Estereotipo. Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.[102]

Género: concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.[103]

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.[104]

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.[105]

---

[99] Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
[100] Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[101] Artículo 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[102] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[103] Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[104] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[105] Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres. Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.[106]

Información desglosada o desagregada por sexo. Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos[107].

Modalidades de violencia. Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres*".*[108]

Persona al servicio público (servidor 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.[109]

Personas con discapacidad. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". [110]

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.[111]

---

[106] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[107] Instituto Nacional de las Mujeres, "Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género", segunda versión, INMUJERES, México, 2007. Pág.103
[108] Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[109] Artículo 2 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[110] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.
[111] Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

Plan de Desarrollo. Es el documento que establece los objetivos de un gobierno transitorio para realizar cambios que impulsen el avance democrático, abatan la inseguridad, la impunidad, la pobreza y que permitan alcanzar el mayor bienestar social, a través de mayores oportunidades de educación integral, que tengan como premisa fundamental ser incluyentes y justos.[112]

Presupuesto. Previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, regularmente por un año en caso de la administración pública. Permite a los gobiernos establecer prioridades y evaluar la consecuencia de sus objetivos.[113]

Prevención. Es conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género.[114]

Principio de Igualdad: Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[115]

Programas. Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.[116]

Reglamento. Conjunto ordenado de reglas o preceptos de carácter general y obligatorio, dictadas por el poder ejecutivo, que la autoridad utiliza para la ejecución de leyes.[117]

Rol. Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generar como expectativas/exigencias sociales y subjetivas.[118]

---

[112] Gobierno Federal, Presidencia de la Republica, Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012.
[113] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 113.
[114] Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[115] Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[116] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.
[117] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.Pág. 113.
[118] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.

Sanción. Fortalecimiento de las disposiciones penales, civiles, de derecho familiar y administrativas[119]

Segregación ocupacional. Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.[120]

Segregación horizontal. Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.[121]

Segregación vertical. Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.[122]

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón).Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.[123]

Superior Jerárquico. En el Gobierno del Estado, se entenderá por superior jerárquico al Titular de la Dependencia correspondiente y en las Entidades Paraestatales al Titular o Jefe de las mismas.[124]

---

[119] Artículo 36 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[120] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[121] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[122] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[123] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[124] Artículo 24 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

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.[125]

Víctima. La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.[126]

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.[127]

[125] Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[126] Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[127] Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

Barquet, Mercedes, *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto,* en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

Boris Tristá Pérez, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997.

Bustos Romero, Olga, *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*, Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.

Campoy Cervera, Ignacio. *"Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectivada sociales, políticas, jurídicas y filosóficas",* Instituto de Derechos Humanos, "Bartolomé de las Casas", Editoral Dikinson, S.L., Madrid, 2004.

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación,

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

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

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

Consejo Nacional Para El Desarrollo y la Inclusión De Las Personas Con Discapacidad, CONADIS, *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012,* CONADIS, México, 2009.

Corominas, Joan, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.

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

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

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

Flores Romualdo, Deisy Magaly y Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III,* SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Política*s, UNIFEM/ONU, Perú, 2000.

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

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

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República,

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
Ley General de Planeación.
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

Gobierno del Estado de Chihuahua.

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

Código Administrativo del Estado.
Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
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.
Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas.

Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES,

Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública, INMUJERES*, México, 2002.*

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

Glosario de Género, INMUJERES, segunda edición, México, 2008.
Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

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

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

Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas, México, 2009.

Instituto Chihuahuense de las Mujeres,

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.

Macdonald, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica,* KIT Press, 2000.

Organización de las Naciones Unidas.

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

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

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

Organización de los Estados Americanos,

Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

*Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará***,** Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012

Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)
Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

La maternidad en el trabajo, OIT, Francia, 2010.

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

Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices, OIT, Suiza 2007.
P*romoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada*, OIT, Suiza, 2008.

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

Rannauro Melgarejo, Elizardo,

Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.

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

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

Secretaría de Relaciones Exteriores

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

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

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSEPCTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA.

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

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

Rafael Servando Portillo Díaz
Secretario de Desarrollo Social.

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

Instituto Chihuahuense de la Mujer.
Calle 1 de Mayo No. 1802
Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.
(01 614) 429 3505.

CONTENIDO

Introducción.

CAPITULO I:
ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1. Integración del Plan de Acción
1.2. Los Principios aplicables.
1.3. La función del Plan de Acción.
1.4. Fundamento jurídico.

CAPITULO II:
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1 Identificación del factor.
2.2 Identificación de áreas de oportunidad.
2.3 Identificación de objetivos.
2.4 Identificación de estrategias.
2.5 Identificación de líneas de acción.
2.6 Definición de actividades a desarrollar.
2.7 Metas e indicadores.
2.8 Periodo de ejecución.
2.9 Responsables y recursos.
2.10 Resultados esperados.
2.11 Seguimiento y evaluación.

CAPITULO III:
DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

3.1 Política Estatal y Deberes Institucionales.
3.2 Clima Laboral.
3.3 Comunicación Incluyente.
3.4 Selección de Personal.
3.5 Salarios y Prestaciones.
3.6 Promoción Vertical y Horizontal.
3.7 Capacitación y Formación Profesional.
3.8 Conciliación entre la vida familiar y laboral.
3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Anexos.

1. Acrónimos.
2. Glosario.
3. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN.

"Las personas tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación, a la seguridad social, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a percibir igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social"

Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU.

La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres envuelve un conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas. La cultura institucional busca establecer la institucionalización de la perspectiva de género, que mejoren las relaciones personales, laborales y la atención a la ciudadanía.

Así, la Secretaría de Hacienda como la responsable de atender todo lo concerniente a la administración financiera y fiscal y, en general, ejercer las atribuciones que le confiere la Constitución Política del Estado de Chihuahua; el Código Fiscal del Estado de Chihuahua; la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Chihuahua; la Ley de Deuda Pública del Estado de Chihuahua y sus Municipios; la Ley de Planeación del Estado de Chihuahua y demás ordenamientos legales y de acuerdo al Plan estatal de desarrollo 2010 - 2016 en su eje de mujeres deberá "Integrar un análisis de género en la planeación, presupuesto, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, de todos los sectores del gobierno estatal; promover que dentro de los presupuestos de los distintos sectores del gobierno estatal, existan recursos asignados para proyectos dirigidos hacia mujeres y; con perspectiva de género y reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral."

Por lo anterior, la elaboración del Plan de Acción para la Secretaría de Hacienda del Estado es una herramienta de trabajo para las diferentes áreas administrativas de la Institución, la cual es parte de una estrategia a nivel Estatal que, a través del trabajo conjunto con el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, permitirá institucionalizar el enfoque integrado de género encaminadas a la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Además, se realizó mediante una metodología participativa, en la cual la Secretaría de Hacienda realizó recomendaciones y opiniones sobre las acciones integradas en cada uno de los objetivos estratégicos, que hizo posible fortalecer los canales de interlocución entre las dependencias y promovió un trabajo en conjunto a favor de la transversalización de la perspectiva de género.

Este documento surge como una necesidad emanada de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[1], realizado en el 2011, en el cual se hace visible las condiciones que guardan la cultura institucional en la Secretaría, y permite identificar las acciones necesarias para reducir las brechas de desigualdad que pueden generarse.

En consecuencia se realizó en el año 2011 el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[2], por el cual se establecen los objetivos estratégicos y líneas de acciones que debe cumplir la Secretaría de Hacienda y que fungen como uno de los principales elementos de acción.

Por otra parte, se tomo en consideración el documento realizado en el año 2011 intitulado "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[3]" que incluye un análisis del marco jurídico internacional, nacional y estatal en la materia, incluyendo un análisis de las dependencias responsables de su aplicación.

---

[1] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
[2] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
[3] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

El Plan de Acción tiene la finalidad de promover acciones transversales que reviertan la desigualdad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del Estado de Chihuahua. Será una pauta importante que fungirá como medio para la formulación e implementación de políticas públicas con perspectiva de género, motivando un análisis general y particular de los instrumentos clave que permitan reducir las brechas de género y el impulso de la igualdad sustantiva al interior de la Secretaría de Hacienda.

Como fundamento de lo anterior la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en su artículo 4°, la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho para todas y todos los ciudadanos, asimismo, el artículo primero constitucionales establece la obligación de cualquier autoridades de proteger y garantizar los derechos humanos en todo el territorio mexicano, incluyendo a quienes laboran en las instituciones públicas.

Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es un instrumento jurídico que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

En correspondencia con esto, la Ley de Planeación federal asume que: "la planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:

"III.- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;

"VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo**"**[4]

[4] Artículo 2 de la Ley de Planeación. Última reforma publicada el 09 de Abril de 2012.

El Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua tuvo como principal objetivo la preservación de los derechos humanos de las personas que laboran en la Administración Pública Estatal por lo que se incluyeron ejes generales para alcanzar la igualdad laboral.

El Plan de Acción establece el marco normativo por medio el del cual se debe realizar la equidad laboral entre mujeres y hombres, las consideraciones que se tomaron en cuenta para llevar a cabo el diseño y elaboración del plan, implementarlo, monitorearlo a favor de un cambio en la cultura institucional y con perspectiva de género, tomando en cuenta los resultados globales del Diagnóstico de Cultura Institucional, sus objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción e indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional, incluyendo el glosario y bibliografía que podrán ser herramientas de trabajo para el desarrollo del mismo.

En el aspecto de la actividad administrativa, se encuentra cimentado en lo establecido en el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal, 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, en coordinación directa con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua, el Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016 y Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.

La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua menciona que corresponde a los Entes Públicos, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica:

- Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo, e implementar las acciones para erradicarlos;
- Fomentar los mecanismos necesarios para capacitar a las personas que en razón de su sexo están relegadas impulsando liderazgos igualitarios;
- Implementar acciones que tiendan a erradicar la discriminación en la designación de puestos directivos y toma de decisiones por razón de sexo;
- Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos del Estado, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia laboral;
- Establecer la coordinación necesaria para garantizar lo establecido en el presente artículo;

- Implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad en el mercado laboral, en los ámbitos público y privado.

Particularmente, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016[5] , en su línea de acción 1.4, establece el Gobierno del Estado, a través de sus dependencias y entidades deben "Implementar el Programa de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y medir su progreso a través de auditorías.

En su eje de "Evaluación y Seguimiento" en su estrategia 1 "Informar el proceso de planeación, presupuesto, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género" establece como línea de acción "Impulsar la creación y ejecución de Programas de Cultura Institucional con perspectiva de género en cada una de las instancias públicas estatales y Municipales".

Esto permite cumplir con lo incorporado en el Eje de Prevención, del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016[6], que en su línea de acción 5.5 estipula que la Secretaría de Hacienda debe "Asignar recursos suficientes en el presupuesto del Estado y movilizar recursos locales para actividades relacionadas con la eliminación de la violencia contra la mujer, incluso recursos para la aplicación de planes de acción a todos los niveles apropiados.

Las directrices planteadas en este Plan de Acción permitirá estrechar los vínculos de trabajo dentro de las esferas gubernamentales, y gracias a ellos establecer lazos que disminuyan las brechas existentes en la Secretaría de Hacienda y se busca generar acciones para la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Hacienda, que permita orientar la construcción del presupuesto público con perspectiva de género y motiva la implementación de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el Estado de Chihuahua.

[5] Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre de 2011.
[6] Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre de 2011.

CAPITULO I:

ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1 Integración del Plan de Acción.

El Plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (PCI)[7].

En este sentido, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permite a la dependencia orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

El Plan de Acción consiste en estructurar de conformidad al PCI, atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, de conformidad con las necesidades y desigualdades detectadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua[8].

[7] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer", México, 2011.
[8] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

El Plan de Acción, servirá para instrumentar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias y líneas de acción.

Es necesario precisar que la *cultura institucional* es el "Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia"[9], la cual se encuentra integrada por nueve ejes, de conformidad al PCI[10]:

[9] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[10] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

1.2 Los principios del Plan de Acción.

La elaboración del Plan de Acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestación. Entre otros, se deberán tener en cuenta los siguientes:

- **Coordinación**: En la ejecución del Plan de Acción en coordinación con las diferentes áreas que compete la ejecución de los 9 ejes de cultura institucional y en coadyuvancia con el Instituto Jalisciense de las Mujeres y a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.
- **Continuidad**: El Plan de Acción debe garantizar la cabal culminación Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua con los cuales se pretenden alcanzar sus objetivos.
- **Eficiencia**: El Plan de Acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.
- **Coherencia**: Las acciones y proyectos aprobados en el Plan de Acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas del PCI.
- **Planificación**: El Plan de Acción debe permitir la concordancia entre los 9 ejes de cultura institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar, avances, obstáculos y retos, es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.[11]

[11] Ibídem.

1.3 La función del Plan de Acción.

El Plan de Acción servirá básicamente para promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral,[12] para:

- Organizar las actividades que se deben realizar en la institución en tono a los 9 objetivos de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años 2013, 2014 y 2015.
- Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

1.4 Fundamento jurídico.

Con base en la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[13], se identificó que existe un marco jurídico de referencia para la construcción de la cultura institucional en la Entidad, a saber, el siguiente:

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.

[12] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[13] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Para al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) 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.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

Marco Jurídico Nacional.

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

Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

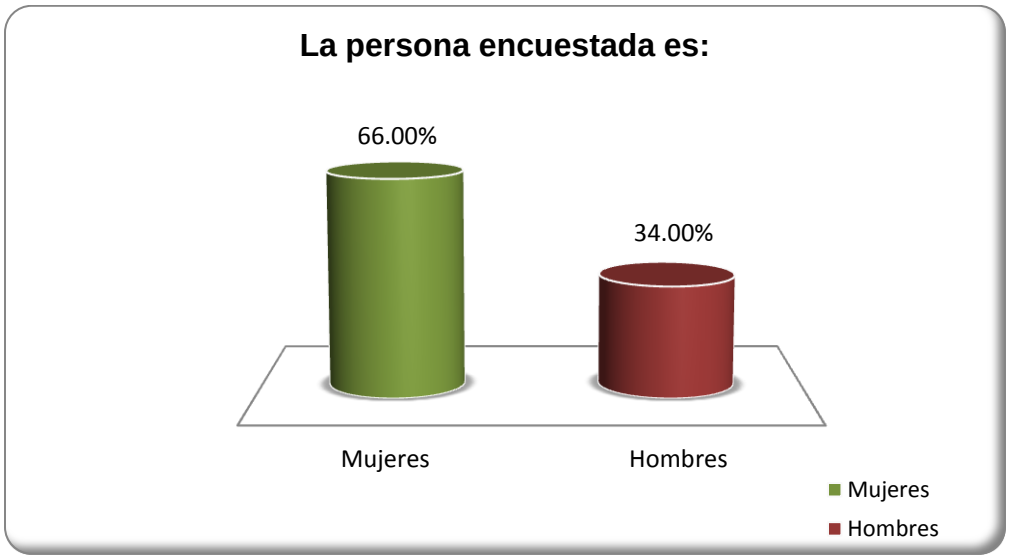
- Código Administrativo del Estado.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Entidades Paraestatales.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Planeación.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitada.
- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016 y
- Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.

1.5. Resultado del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El Diagnóstico[14] responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en la Secretaria de Hacienda del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas.

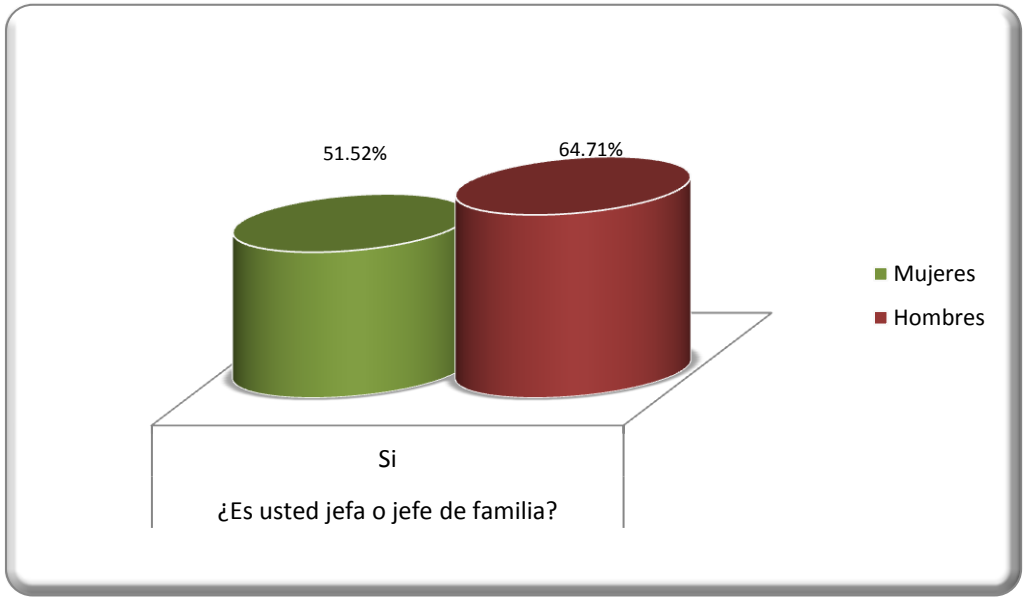
La muestra fue representada por un total de 50 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarias y órganos descentralizados de la Secretaría de Hacienda, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.* De las personas participantes, el **66**% (33) fueron mujeres mientras que el **34**% (17) fueron hombres. Véase gráfica.

[14] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.



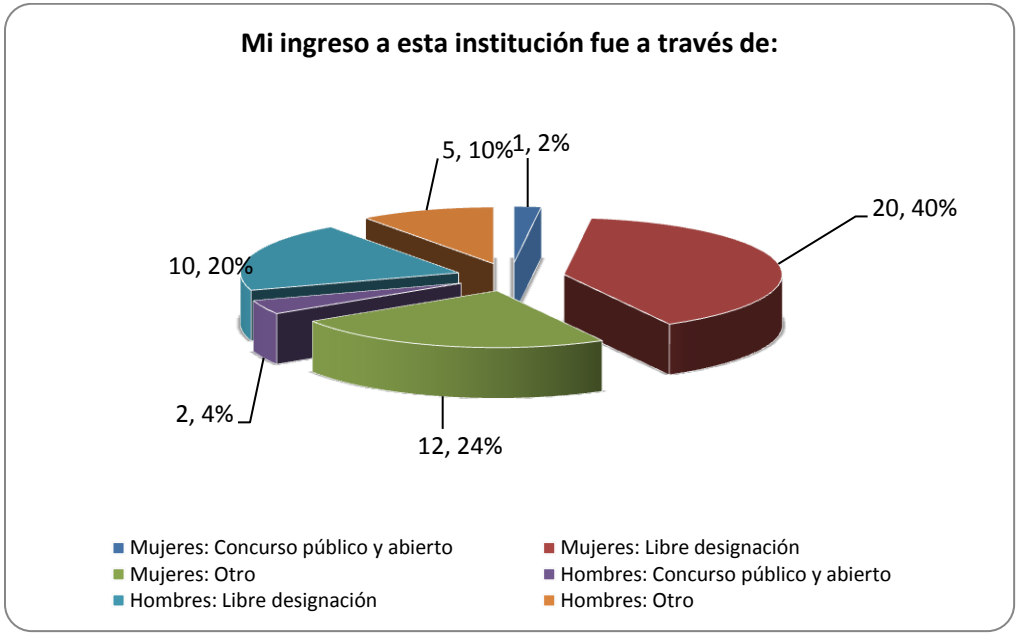
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **56**% manifestó que sí, de cual 65% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 52%. El **44**% de las personas no tienen la jefatura del hogar de los cuales las mujeres representan el 48% y los hombres el 35%. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	52	65
No	44	48	35



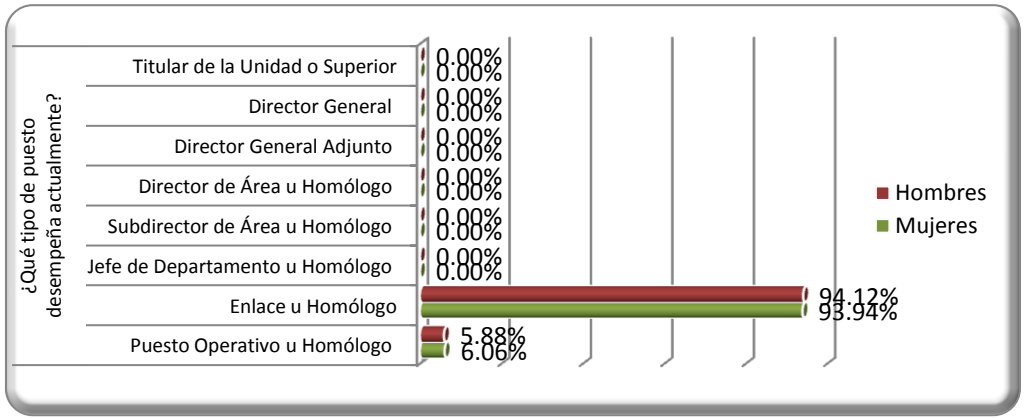
El **6**% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso público y abierto del cual el 2% son mujeres y el 4% son hombres. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **60**%, las mujeres representan un 40% y los hombres un 20%, el resto, un **34**% señalaron que su ingreso fue por otra vía.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	6	2	4
Libre designación	60	40	20
Otro	34	24	10



De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **94**% de personal con puesto de enlace u homólogo, representado por 94% las mujeres y 94% los hombres, el **6%** lo representó el nivel de operativo u homólogo, del cual 6% eran mujeres y 6% hombres; los demás niveles no participaron en la muestra.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	6	6	6
Enlace u Homólogo	94	94	94
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0

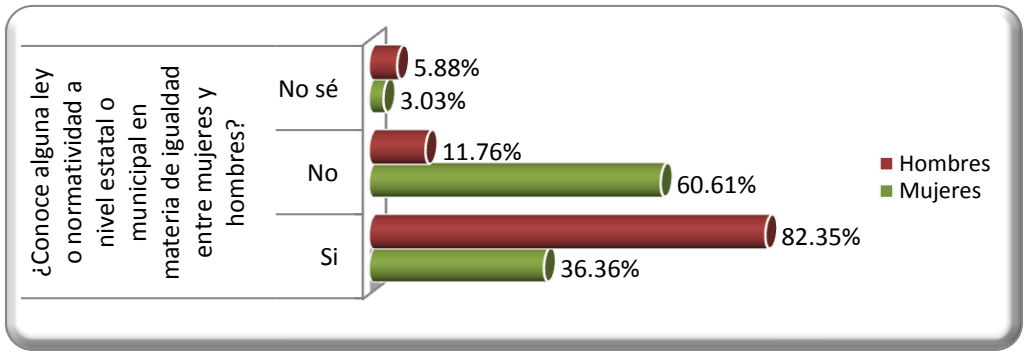


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

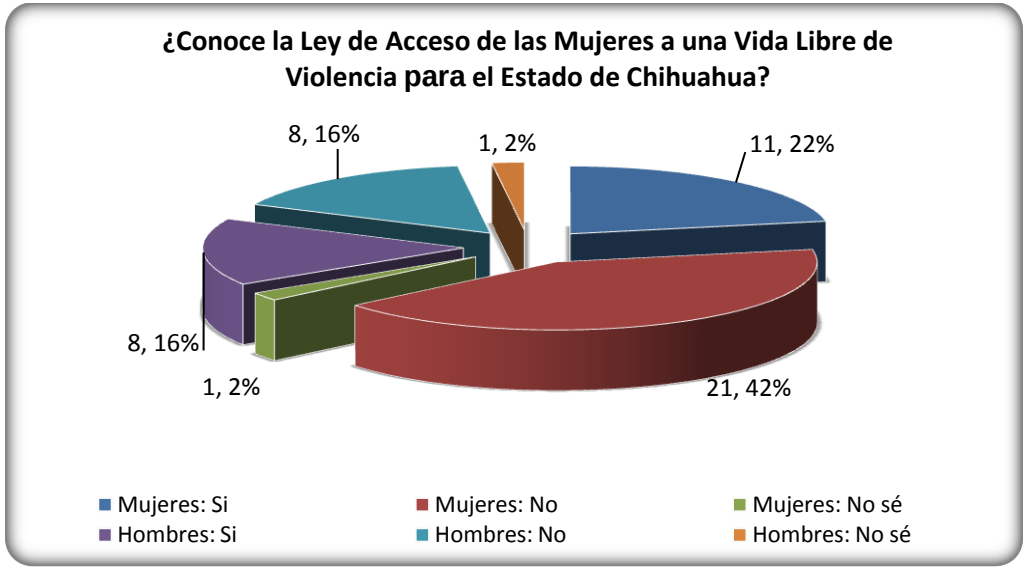
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **52**% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 36% de las mujeres y 82% de los hombres, en contraposición con el **44**% de las personas que mencionaron no conocerla y el **4**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	36	82
No	44	61	12
No sé	4	3	6



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 22% de las mujeres y el 16% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **38**% de las personas encuestadas; al contrario, el **58**% de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4**% respondió no saber. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	22	16
No	58	42	16
No sé	4	2	2

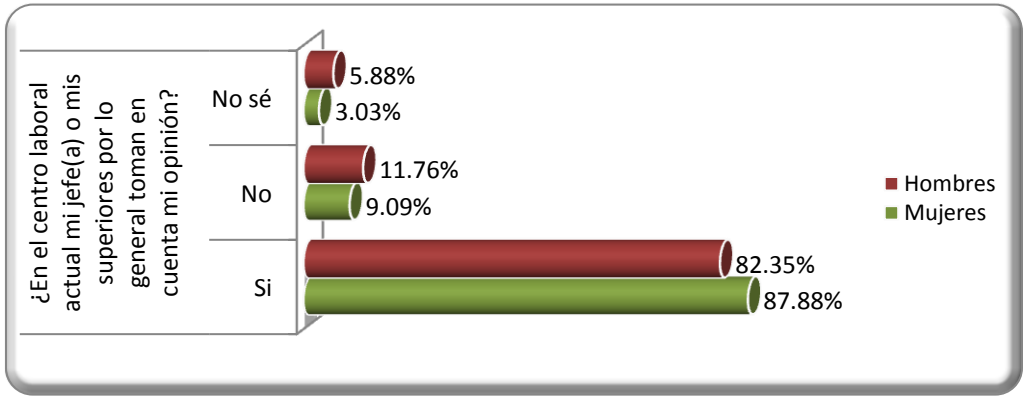


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

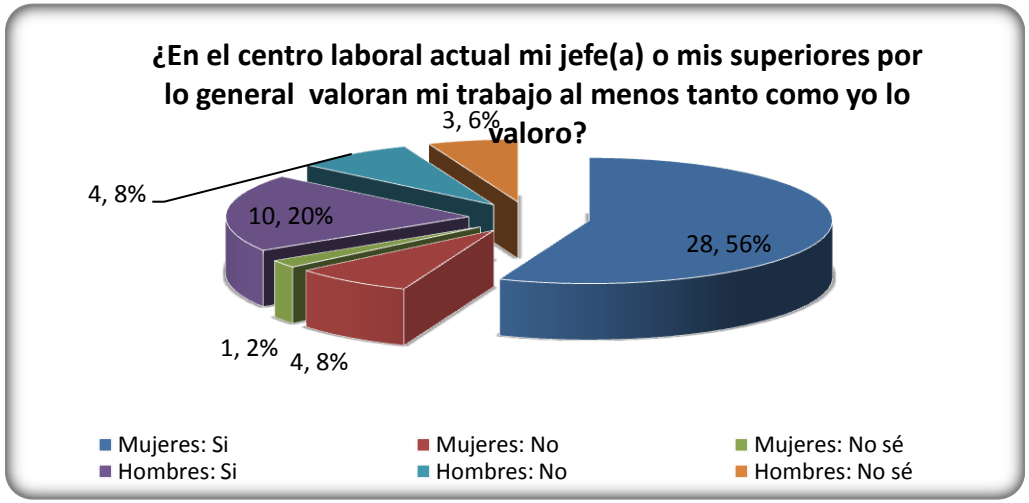
De los datos obtenidos se observa que el 88% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 82% de los hombres, es decir, el **86**% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **10**% que argumentaron lo contrario y el **4**% respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	88	82
No	10	9	12
No sé	4	3	6



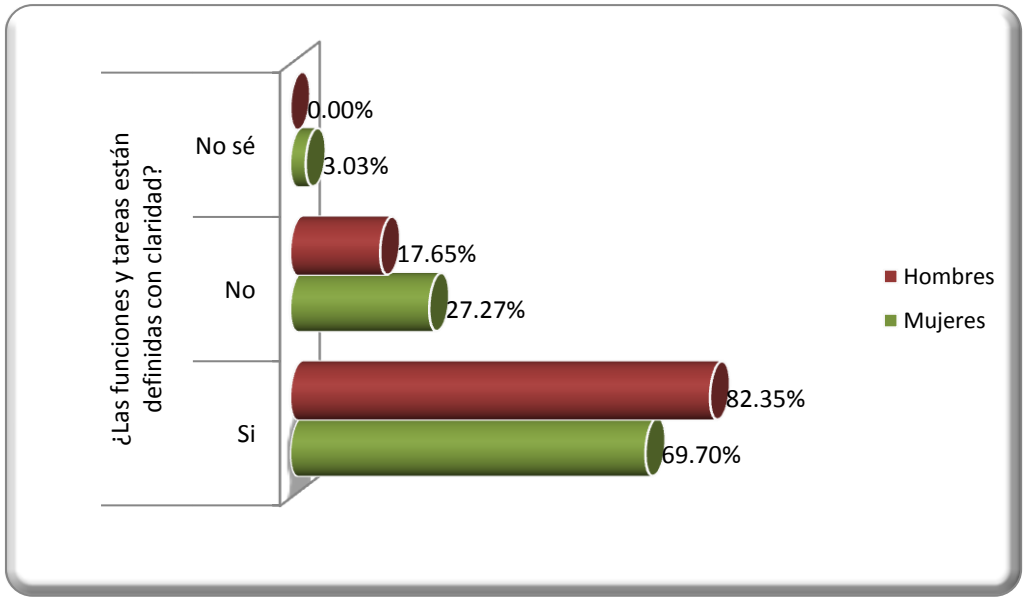
Aunado a lo anterior, el **77**% del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 56% de las mujeres y el 20% de los hombres; mientras que el **16**% mencionan que perciben no ser valoradas, el **8**% no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	56	20
No	16	8	8
No sé	8	2	6



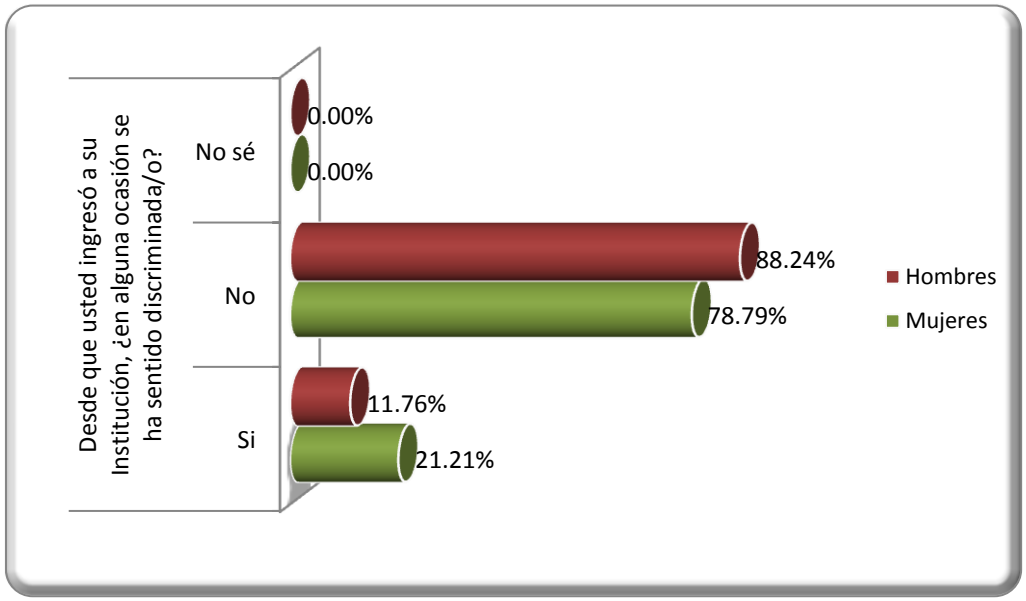
Además, el **74**% de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 70% de las mujeres y el 82% de los hombres, mientras que el **24**% de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **2**% no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	70	82
No	24	27	18
No sé	2	3	0



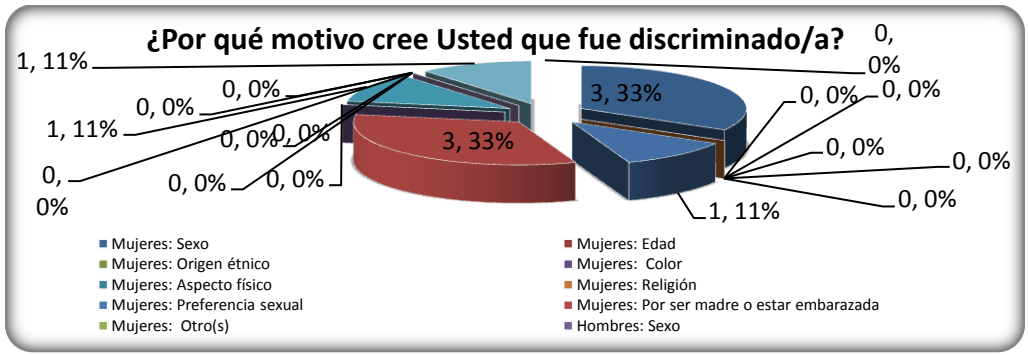
Por último, el **18**% de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 21% de las mujeres y el 12% de los hombres, por ende, el **82**% del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	18	21	12
No	82	79	88
No sé	0	0	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: ser madre y estar embarazada representada en otros el **45%**, de este porcentaje así lo consideran el 34% de las mujeres y el 11% de los hombres. Por sexo con un total de **33**% de la muestra, por otra parte, el **11**% de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por último se manifestó por su preferencia sexual el **11%.**

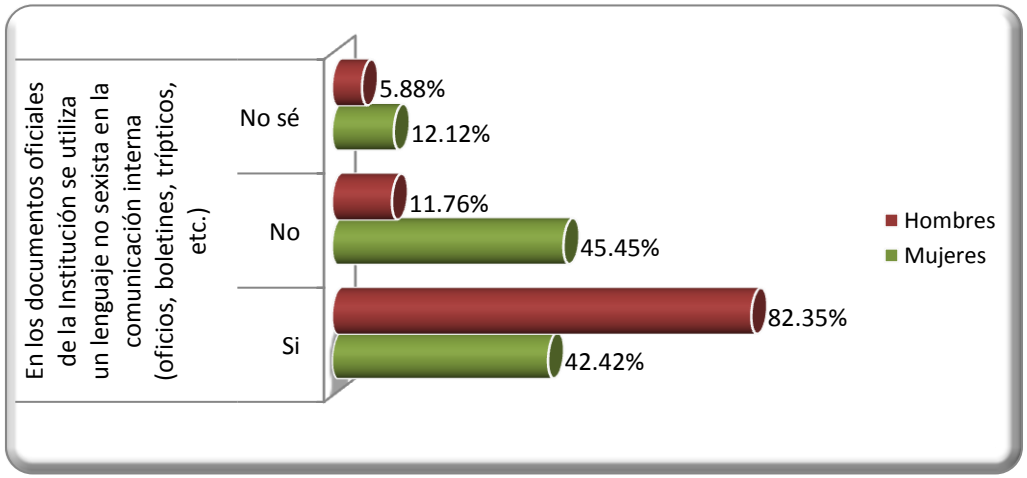
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	33	33	0
Edad	11	0	11
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	11	11	0
Otro(s)	45	34	11



Comunicación Incluyente

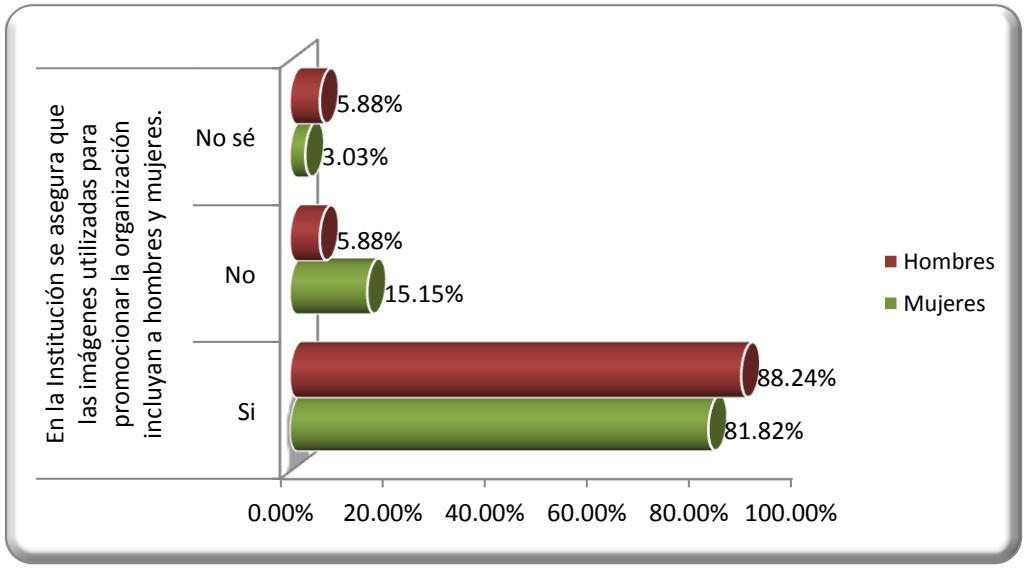
El análisis estadístico refleja que 43% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **56**% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **34**% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **10**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	43	83
No	34	45	11
No sé	10	12	6



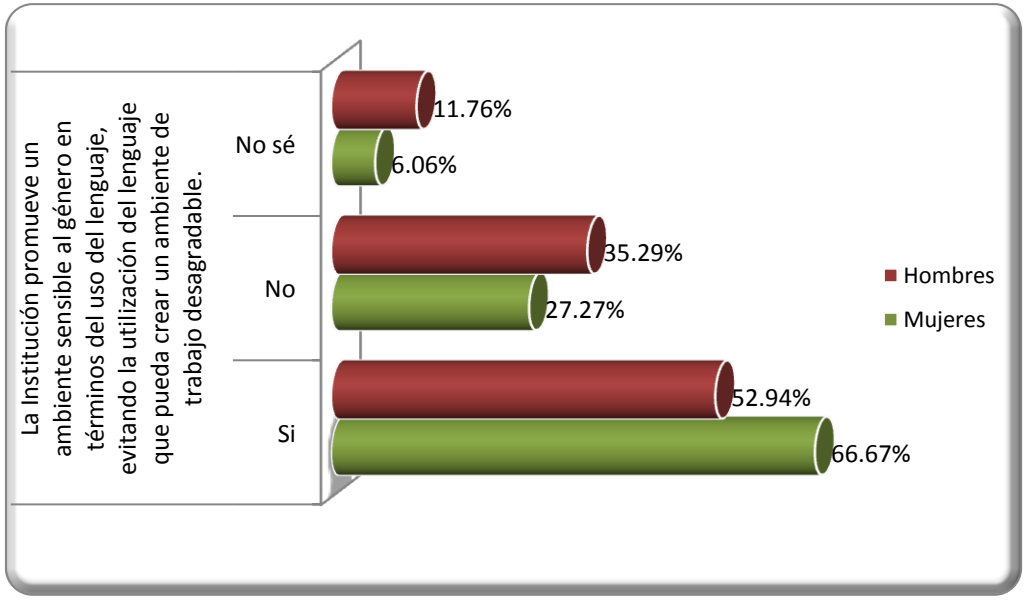
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 88% de los hombres y el 82% de las mujeres, resultando el **84**% del personal entrevistado, en contraste, el **12**% mencionaron lo contrario y el **4**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	82	88
No	12	15	6
No sé	4	3	6



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 53% de los hombres con relación al 67% de las mujeres, siendo agrupado en el **62**% del personal entrevistado, el **30**% argumentó en sentido negativo y otro **8%** no lo sabe.

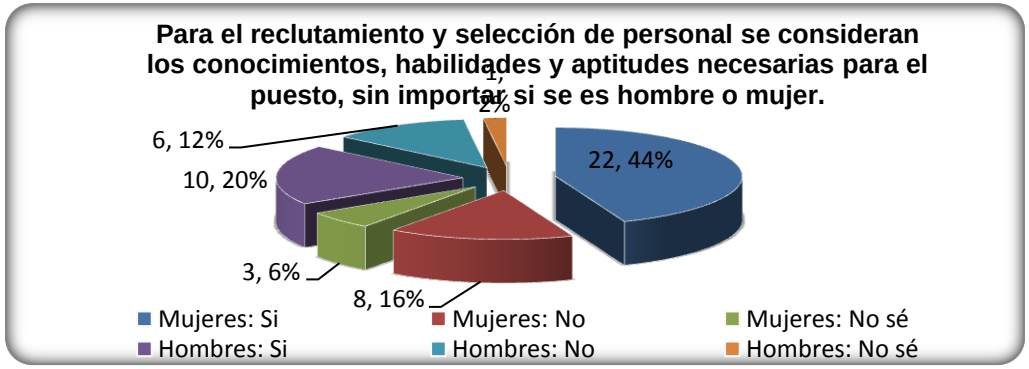
LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	67	53
No	30	27	35
No sé	8	6	12



Selección de Personal.

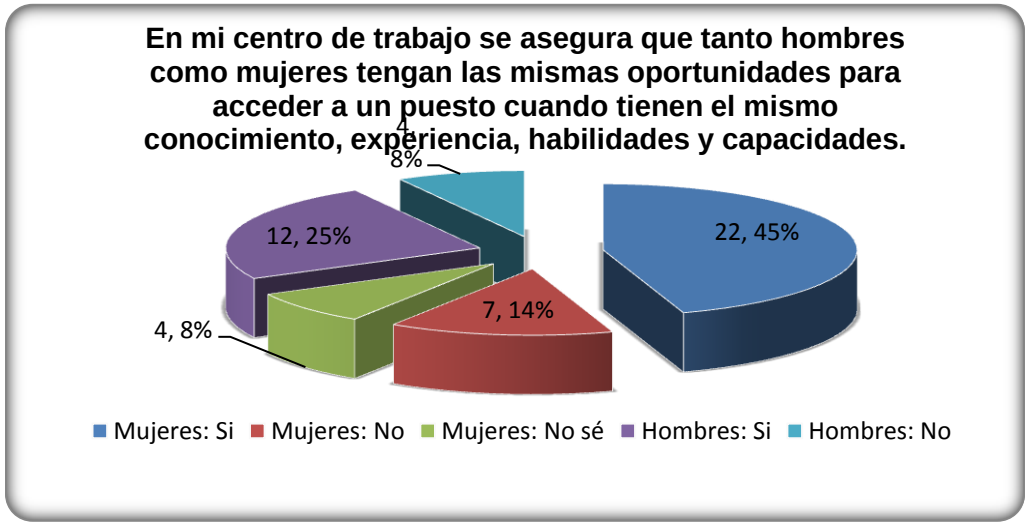
Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres. Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 20% de los hombres y el 44% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **64**%, el restante **28**% refuta este criterio asertivo y el otro **8**% no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	44	20
No	28	16	12
No sé	8	6	2



En este sentido, el **68**% del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 45% de las mujeres y el 25% de los hombres, mientras que el **22**% de las personas opinaron lo contrario y el **10**% no lo sabe. Véase gráfica.

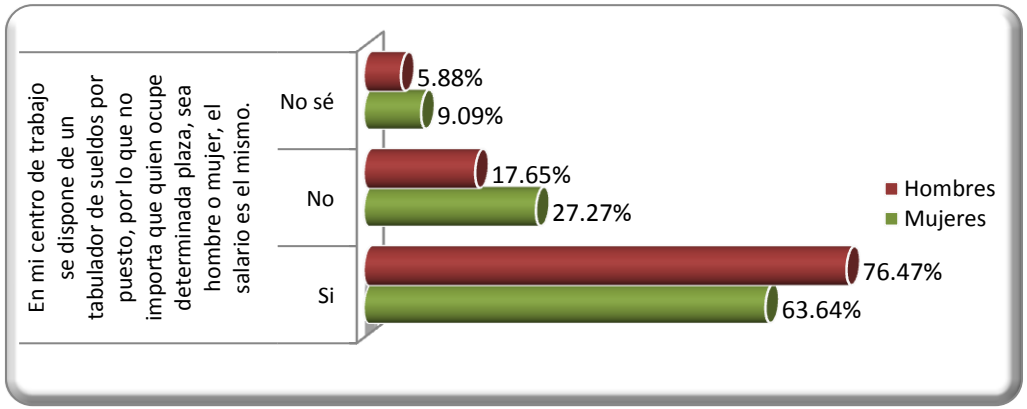
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	45	25
No	22	14	8
No sé	10	8	0



Salarios y Prestaciones.

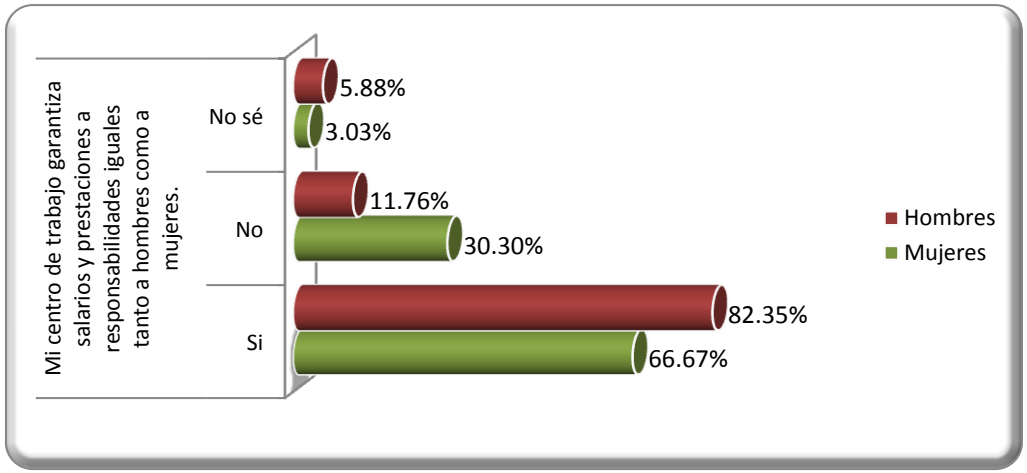
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 55% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 76% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **68**% de las personas encuestadas y, en menor medida, el **24**% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **8**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	64	76
No	24	27	18
No sé	8	9	6



En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **72**% del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 67% de las mujeres y el 82% de los hombres, el resto, **24**% menciona que no existe y un **4**% no lo sabe. Véase gráfica.

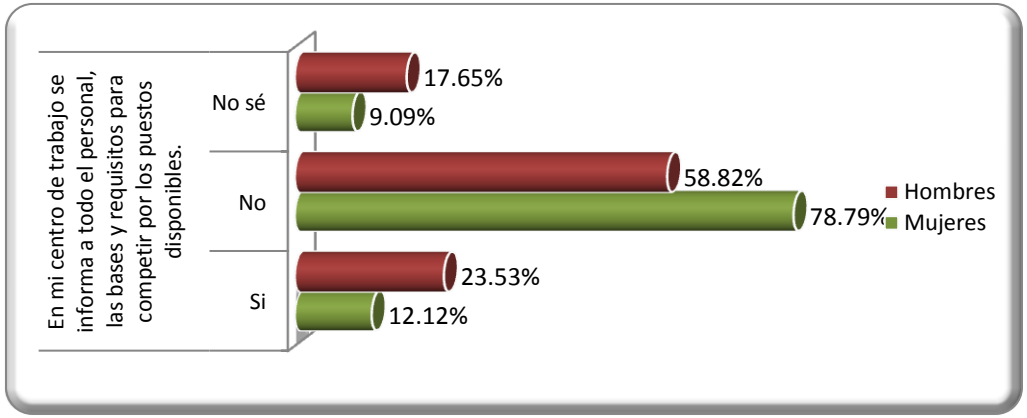
MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	67	82
No	24	30	12
No sé	4	3	6



Promoción Vertical y Horizontal

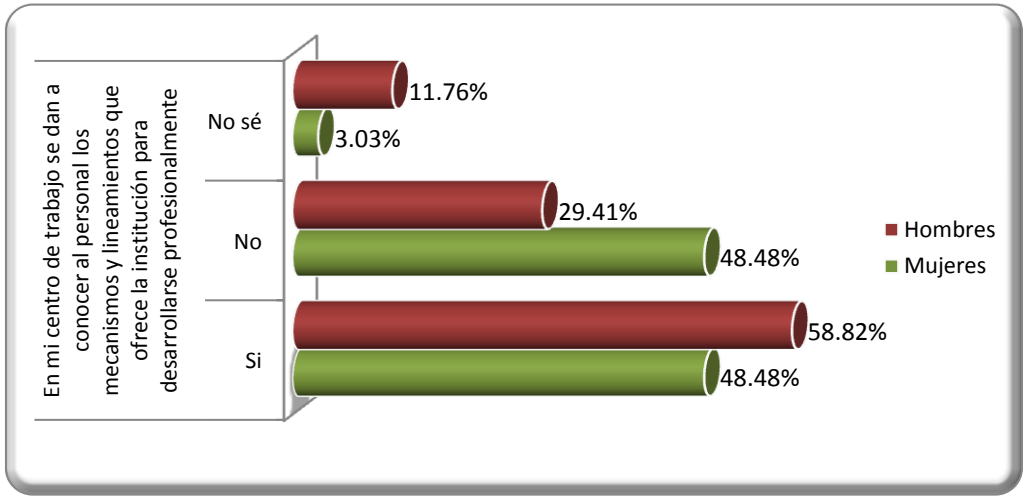
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **72**% de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de mujeres que el 79% contra el 59% de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **16**% manifiesta positivamente y el **12**% no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	16	12	23
No	72	79	59
No sé	12	9	18



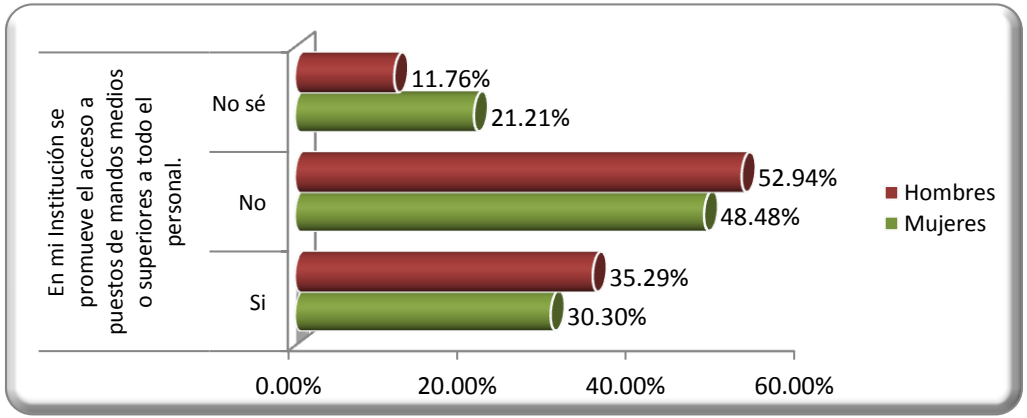
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **52**% dice que si del cual el 49% son mujeres y el 59% hombres; un **42**% no está de acuerdo y un **6**% no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	49	59
No	42	48	29
No sé	6	3	12



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 30% como para hombres 35%, es decir prácticamente el **32**% de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **50**% se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **18**% no lo sabe. Véase gráfica.

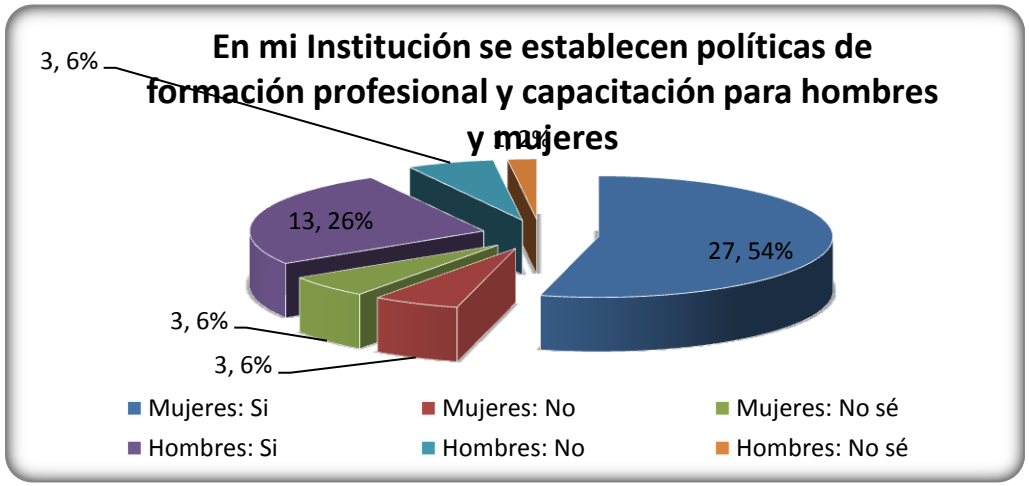
EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	32	30	35
No	50	49	53
No sé	18	21	12



Capacitación y Formación Profesional

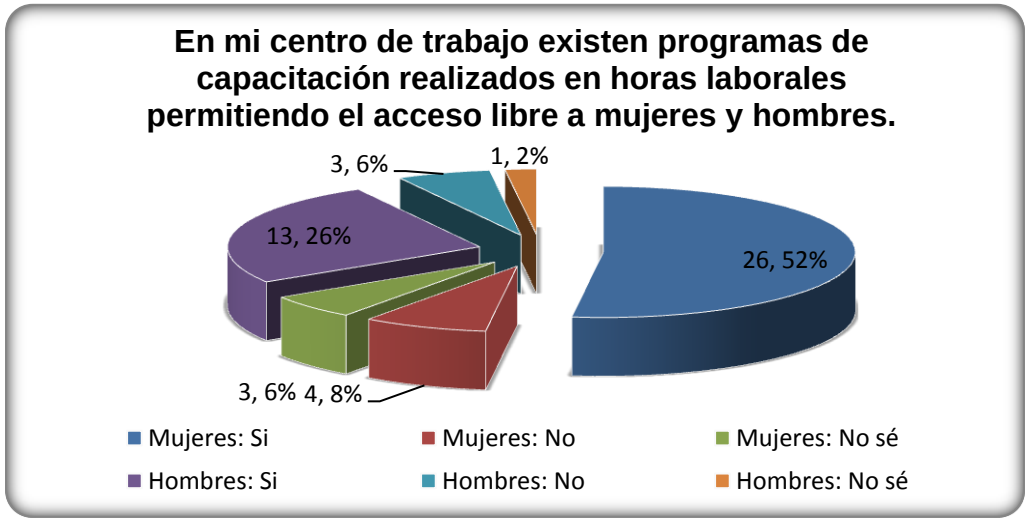
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **80**% manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 54% lo representan las mujeres y el 26% los hombres; un **12**% no está de acuerdo y el **8**% no sabe.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	54	26
No	12	6	6
No sé	8	6	2



El **78**% del personal que participó en la muestra, y labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 52% que se establece esta política y los hombres señalan en un 26%, el **14**% del personal señala que no se aplica esta política y el **8**% respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

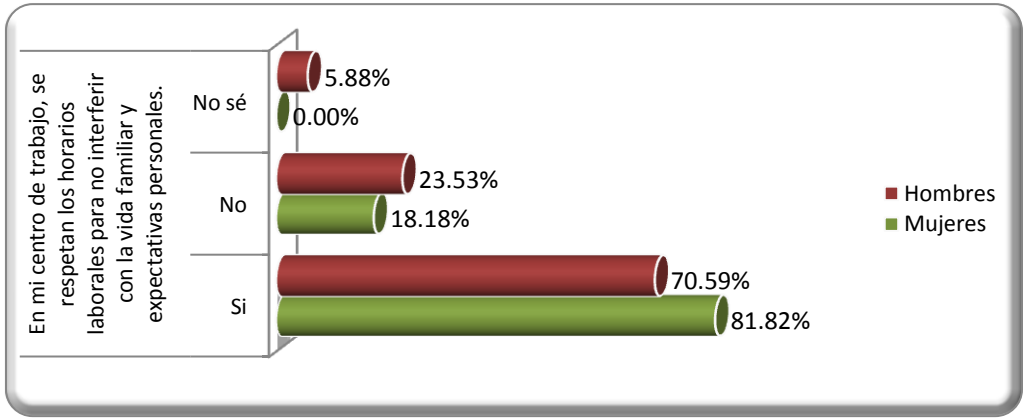
EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	52	26
No	14	8	6
No sé	8	6	2



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

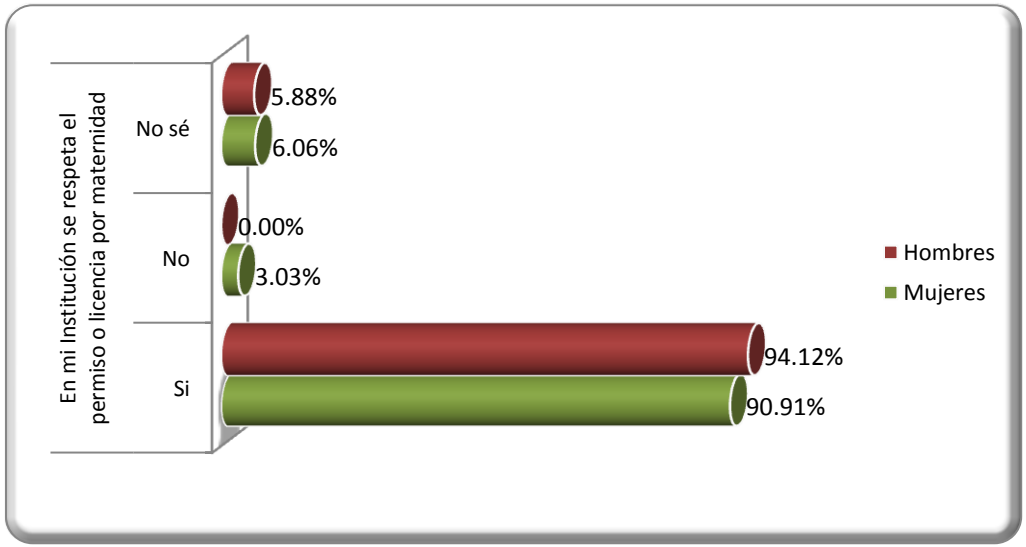
Los resultados muestran que el **78**% de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 52% y la de hombres de un 26%. El **2**% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **20**% respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	52	26
No	20	8	6
No sé	2	6	2



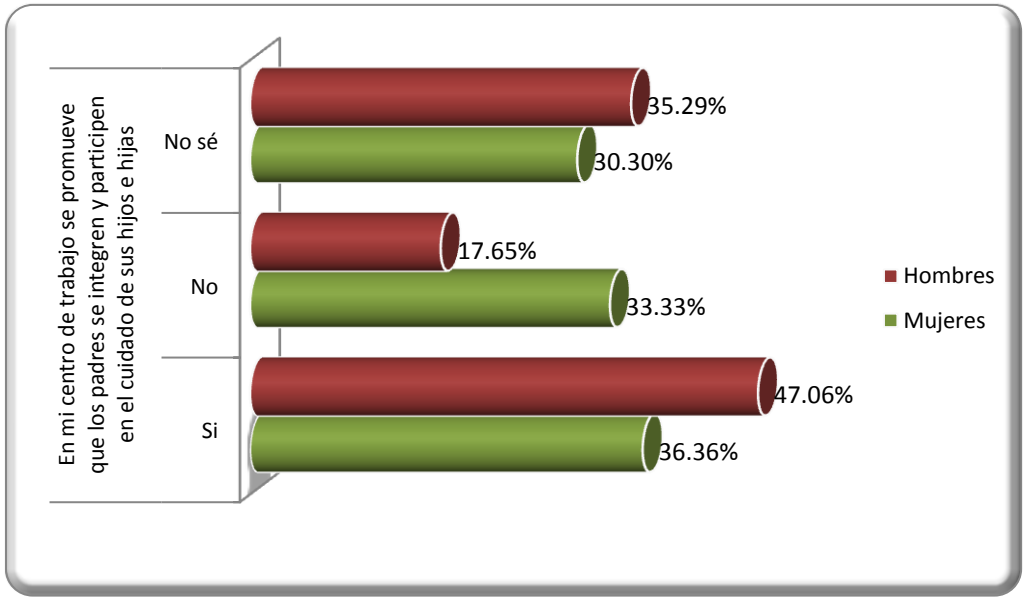
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **92**% de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 91% son mujeres, en tanto el 94% de hombres. Sólo el **2**% señaló que no, y el **6**% respondió que no sabe si se respetan estos derechos. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	92	91	94
No	2	3	0
No sé	6	6	6



El 37% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 47% esto es un **40%** de la muestra. El **28**% respondió que no y el **32%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	37	47
No	28	33	18
No sé	32	30	35



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

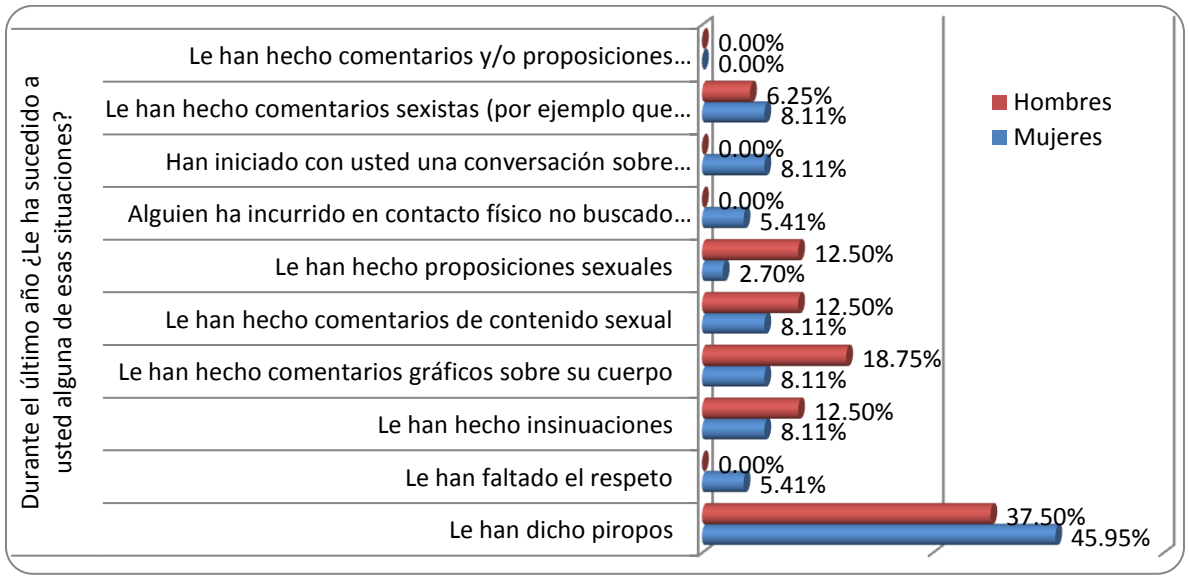
En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **8**% del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 8% las mujeres y el 6% hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido. En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4**% respondió afirmativamente a esta pregunta. En tercer lugar, el 3% de las mujeres y el 12% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **6**% de la muestra total, infiriendo que el **77**% no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 8% de las mujeres y el 19% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **12**% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89**%, afirmó no haber sido persona receptora. En quinto lugar, el 8% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 13%, esto es, el **10**% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82**% restante que no los han recibido.

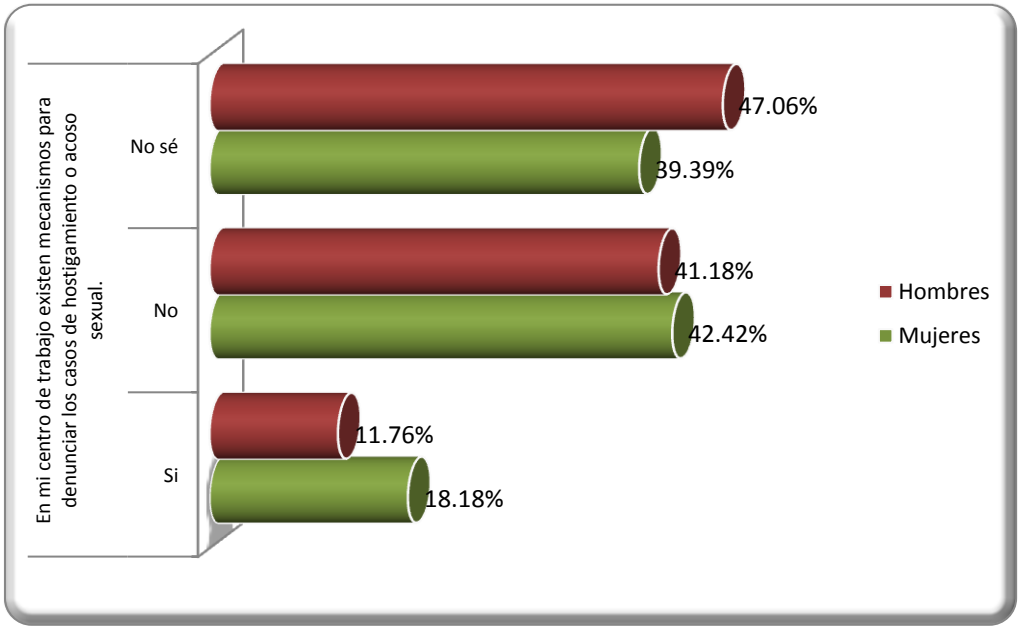
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **46**% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de 46% y los hombres un porcentaje de 38%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **46**% de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **54**% de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	46	46	38
Le han faltado el respeto	4	5	0
Le han hecho insinuaciones	10	8	13
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	12	8	19
Le han hecho comentarios de contenido sexual	10	8	12
Le han hecho proposiciones sexuales	6	3	12
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	5	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	6	8	0
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	8	8	6



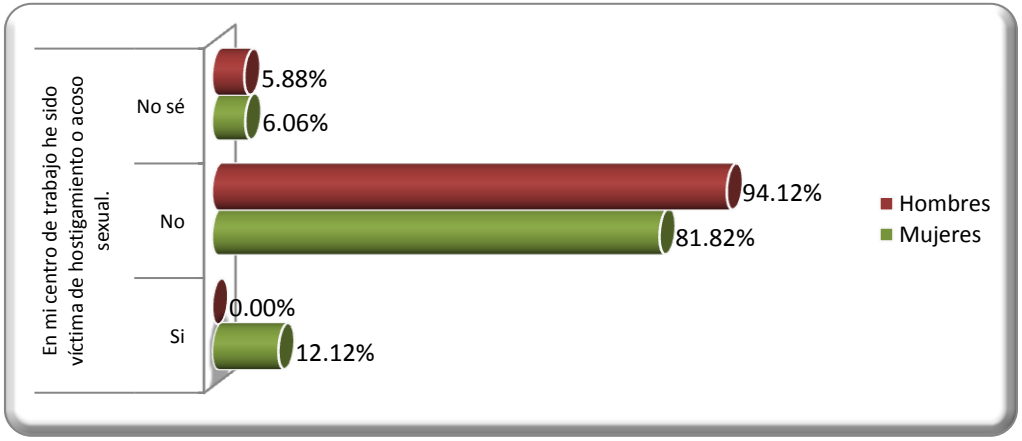
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **16**% del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **42**% que no un importante **42**% no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	16	18	12
No	42	43	41
No sé	42	39	47



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **8**% de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **86**% no ha sufrido este tipo de violencia y el **6**% manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	8	12	0
No	86	82	94
No sé	6	6	6


En mi centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.
No sé
No
Si
5.88%
6.06%
94.12%
81.82%
0.00%
12.12%
Hombres
Mujeres

CAPITULO II:

ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1. Identificación del factor.

Para la identificación de los factores integrantes del Plan de Acción, se realizaran los siguientes pasos:

1. Realizar un análisis de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[15].
2. Identifica los factores de las recomendaciones y áreas de oportunidad detectadas en el análisis del Diagnóstico.
3. Establecer las estrategias para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres como eje transversal de las acciones institucionales.
4. Conformar los nueve factores estableciendo acciones a corto, mediano y largo plazo para alcanzar la igualdad laboral.

2.2. Identificación de áreas de oportunidad.

Las áreas de oportunidad son aquellas herramientas que permiten identificar los puntos críticos en los que las áreas de la Dependencia deberá realizar gradualmente para la eliminación de la violencia laboral y sexual y alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Estas áreas de oportunidad de identificar con base en los siguientes pasos:

[15] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

1. Analizar los resultados contenidos en el Diagnóstico, para definir las áreas de oportunidad y las recomendaciones para la creación de acciones específicas para dar cumplimiento al Programa de Cultura Institucional.
2. Identificar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres del Programa de Cultura Institucional.
3. Determinar las acciones a incluir en el Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada área de la Dependencia, tomando en consideración las áreas de oportunidad identificadas.
4. Leer detenidamente los comentarios vertidos por mujeres y hombres en el informe general de resultados del Diagnóstico, para identificar la información cualitativa y compararla con los resultados cuantitativos (calificación de los factores) a fin de generar acciones que enriquezcan el Plan de Acción.

2.3. Identificación de objetivos.

El objetivo estratégico incluye los elementos programáticos centrales que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento al objetivo general del Programa.

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.

Factor	Objetivo	Descripción
1. Política y deberes Institucionales.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el	Hace referencia al conocimiento de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres y los deberes y atribuciones de la Dependencia.

	logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.[16]	
2. Clima Laboral.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.[17]	Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.
3. Comunicación Incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.[18]	Conocer si la comunicación oral, escrita y aquella que se realiza a través de imágenes publicitarias, que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza estereotipos en función del sexo y género.
4. Selección de Personal.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.[19]	Hace referencia con la existencia de la transparencia, eficiencia y resultados en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad entre mujeres y hombres.

[16] Objetivo Estratégico 1 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

[17] Objetivo Estratégico 2 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

[18] Objetivo Estratégico 3 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

[19] Objetivo Estratégico 4 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

5. Salarios y Prestaciones.	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.[20]	Se refiere a la existencia de remuneraciones igualitarias entre funciones y actividades desempeñadas, además del otorgamiento de prestaciones de acuerdo a necesidades personales.
6. Promoción Vertical y Horizontal.	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.[21]	Se encargada de fomentar una promoción vertical y horizontal igualitaria a través de una descripción no discriminatoria de los cargos.
7. Capacitación y Formación Profesional.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.[22]	Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de igualdad y sin discriminación, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal, incluyendo la profesionalización en temas de género y derechos humanos.

[20] Objetivo Estratégico 5 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[21] Objetivo Estratégico 6 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[22] Objetivo Estratégico 7 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación entre la vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.[23]	Identifica el balance entre el ámbito familiar, personal y laboral, sin reforzar roles o estereotipos.
9. Hostigamiento y acoso sexual.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.[24]	Se refiere al conocimiento de necesidades e instrumentación de acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y la difusión de información sobre el tema al interior de las instituciones.

2.4 Identificación de estrategias.

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

2.5 Identificación de líneas de acción.

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PCI se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.[25]

El número de líneas de acción que considere la Institución a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

[23] Objetivo Estratégico 8 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[24] Objetivo Estratégico 9 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[25] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

2.6 Definición de actividades a desarrollar.

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción.

La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

2.7 Metas e indicadores.

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

Es necesario precisar que el rubro de “indicadores”, en algunos Objetivos Estratégicos se hace mención a la revisión y modificación, en su caso, de los Reglamentos Internos, Manuales de Procedimientos, Código de Ética, entre otros ordenamientos administrativos, los cuales no necesariamente deben realizarse un ordenamiento para cada uno de los Objetivos, sino es una revisión de un solo ordenamiento, de forma integral y con base en los objetivos estratégicos.

2.8 Periodo de ejecución.

El Plan de Acción compromete el trabajo del personal y áreas de la institución, estableciendo plazos para el seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas.

El Plan de Acción específica el periodo de ejecución de la acción. Se incorpora el periodo de inicio y conclusión, lo cual determinará el tiempo de cumplimiento de las actividades de acuerdo a la magnitud y metas a alcanzar y los resultados a corto, mediano y largo plazo.

2.8 Responsables y recursos.

Para que las acciones establecidas en el PCI y en el Plan de Acción sean cumplimentadas, es necesario que se establezcan los recursos posibles que se utilizaran, así como la delimitación de responsabilidades.

Asimismo, es necesario establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento. Los recursos se clasifican en:

- *Recursos Financieros:* Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto).

- *Recursos Materiales*: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.

- *Recursos Humanos:* Personal que llevará a cabo la acción.

2.9 Resultados esperados.

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

2.10 Seguimiento y evaluación.

La persona o área responsable del PCI será quien dé seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos en el Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la ejecución del Plan de Acción, ya que orientan a las áreas para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.[26]

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, considerando el impacto de la ejecución de las acciones y no simplemente el cumplimiento del objetivo. También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

[26] Con relación al Objetivo 2.1. "Evaluación y Seguimiento" del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

CAPITULO III:

DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

De conformidad a lo anteriormente analizado, se procede a la defunción de acciones especificas, metas, indicadores, períodos de ejecución, responsables y recursos financieros, partiendo de los objetivos y líneas acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fundamentadas en el marco jurídico vigente en el Estado de Chihuahua.

3.1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
1. Política Estatal y Deberes Institucionales	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.códigos de ética/conducta de la Secretaría. 1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los Reglamentos Internos de la Dependencia. 1.1.3. Realizar una guía para la creación de presupuestos sensibles al género. 1.1.4. Considerar las acciones del Programa en los Presupuestos de cada dependencia.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Establecer y difundir los mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.[27]	1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.[33] 2. Conocimiento del marco legal en materia de igualdad 2. Incorporación de la perspectiva de	1. (Número de propuestas planeadas/ Número de propuestas realizadas) X 100 2. Numero de leyes planeadas para publicidad /Numero de leyes publicitadas)x 100 2. (Núm. de Código de ética establecidos/Núm. de Código de Ética revisados) x 100.	X	X	X	X	1. Recursos Humanos (CECADE). Secretaría de Hacienda SH. 2. Área Jurídica y/o Recursos Humanos. SH 3. Área de Recursos Humanos y Área de Planeación SH.	1. No aplica

[27] OIT, Convenio 156.
[33] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

2. Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones, a través de propuestas de armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos internos. [28]	género en los Valores Institucionales, Código de ética/Conducta y Reglamentos Internos.	2. (Núm. de 2. Reglamentos totales/Núm. de Reglamentos revisados) x 100. (Numero de 3. Diagnósticos planeados / Numero de Diagnósticos realizados) x 100. 4. (Numero de muebles /Numero de Muebles adquirido) x100. 4. Evidencia física de los espacios físicos adaptados. Evidencia física de mobiliario con diseño ergonómico.					4. Área de Recursos Materiales y/o Recursos Materiales SH. 5. Recursos Humanos CECADE) SH. 6. Área Jurídica y/o Recursos Humanos SH. 7. Área Jurídica y/o Recursos Humanos SH.	

[28] OIT, Convenio 156.

3. Actualizar en el año 2014 el Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.[29] 4. Ergonomía en sillas, mesas y equipo mobiliario. 5- Realizar una campaña para la publicidad de las Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de							8. Recursos Humanos CECADE) SH.	

[29] Línea de Acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

Chihuahua. 6. Revisión de Código de ética/conducta de la Dependencia para la inclusión de los conceptos de igualdad y no discriminación. [30] 7. Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.[31] 8. Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales,								

[30] Línea de acción 2.1 Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[31] Línea de Acción 4.1.1.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

imágenes) tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.[32]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Dependencia. • Implementar la incorporación de la perspectiva de género en el marco jurídico interno y en las relaciones laborales.							

[32] Línea de Acción 4.1.1.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.2. Clima Laboral.

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

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Promover un clima de respeto por los derechos humanos.[34] 2. Eliminar actos, conductas o imágenes discriminatorias o desigualdades de género en la publicidad que se difunde por medios audiovisuales, electrónicos e impresos de la Dependencia. 3. Promover un ambiente sensible al género a través de la creación de	1. Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.[37] 2. Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto. 3. Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación.	1. (Total de publicidad que promueve roles de género/Total de publicidad generada) X 100. 2. (Total de personal de la Dependencia que considera un ambiente de trabajo incluyente/Total de plantilla de personal) X 100. 3. Núm. De Programas planeados/Núm. de Programas realizados) x 100	X	X	X	X	1. Recursos Humanos (CECADE). SH 2. Recursos Humanos (CECADE). SH 3. Área de Recursos Humanos (CECADE). SH	$ Por determinar

[34] OIT, Convenio 156, ídem.

programas focalizados.[35] 4. Realizar dos acciones y/o eventos conmemorativos por año. 5 Promover y aplicar instrumentos de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.[36]	4. Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad y no discriminación.	4. Eventos conmemorativos planeados / Núm. de eventos conmemorativos realizados) x100 5. Número de Formatos aplicados de conformidad a la NMX-R-025-SCFI-2009.					4. Recursos Humanos CECADE). SH 5. Recursos Humanos. SH	
Resultados Esperados *(Información cualitativa)*	• Implantar y fortalecer las medidas que favorezcan la efectiva igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Dependencia. • Promover los liderazgos de mujeres y el trabajo en equipo libre de discriminación.							

[37] OIT, Convenio 156, ídem.
[35] Eje 2.1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[36] Línea de Acción 4.3.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.3. Comunicación Incluyente.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
3. Comunicación incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.	3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia. 3.1.2. Promover la utilización del Manual de Comunicación Incluyente para las dependencias. 3.1.3. Establecer que las imágenes utilizadas como publicidad no se promuevan estereotipos en función del sexo. 3.1.4. Proponer que las personas de nivel jerárquico superior utilicen y promuevan la comunicación incluyente en sus oficios, circulares, acuerdos y otros documentos.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Eliminar frases que promuevan la discriminación y el lenguaje sexista en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas informativas, circulares, tabulación de sueldos, entre otros) que emite la Dependencia.[38] 2. Diseñar y difundir mensajes incluyentes en correos	1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social. 2. Lograr una comunicación que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación. 3. Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente.	(Núm. de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Núm. de documentos planeados) X 100 (Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos) x100	X	X	X	X	1. Todas las áreas de la Institución. 2. Dirección General de Administración, Recursos Humanos (CECADE). SH 3. Recursos Humanos. (CECADE) y/o área jurídica y/o Planeación y Evaluación. SH	1. No aplica.

[38] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago.[39] 3. Modificar la redacción de los diversos ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales al interior de la dependencia, para incorporar la comunicación incluyente, así como visibilizar a las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables[40].							4. Recursos Humanos (CECADE) SH	

[39] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[40] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

4. Promover y difundir Manual de Comunicación Incluyente.[41]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Manual de Comunicación Incluyente de la Secretaría. • Impulsar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Dependencia que promueva la igualdad laboral y elimine el lenguaje sexista y discriminatorio.							

[41] Eje 6.6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

3.4. Selección de Personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
4. Selección de Personal	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante. 4.1.2. Integrar en las convocatorias respectivas el perfil de puesto con lenguaje incluyente, y definiendo características del puesto. 4.1.3. Instaurar acciones afirmativas que fortalezcan la selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Reformar, con perspectiva de género, los documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.[42] 2. Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar	1. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.[50] 2. Eficiencia en el proceso de selección de personal. Selección de personal transparente e igualitaria. 3. Eliminación de estereotipos en función del sexo y actitudes	1. (Núm. de lineamientos o documentos revisados / Núm. de lineamientos o documentos totales) X 100 2. Núm. de reuniones programadas/ Núm. de reuniones realizadas) x 100 1. (Núm. de perfiles de puestos modificados/ Núm. de perfiles de puestos	X	X	X	X	1. Recursos Humanos y/o Jurídico. SH 2. Recursos Humanos (CECADE) SH 3 Recursos Humanos. SH	$ 0.00

[42] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[50] OIT, Convenio 156.

y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.[43] 3. Revisar los procesos de selección de personal de la Dependencia, para identificar criterios que puedan ser o parecer discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género.[44] 4. Realizar reuniones con las áreas involucradas	discriminatorias en la selección de personal.	que contienen criterios discriminatorios) X100 3. Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc. Evidencia documental de la última					4 Recursos Humanos y/o Jurídico. SH 5 Recursos Humanos. SH	

[43] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[44] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

de la Dependencia a efecto de que, con base en la revisión realizada, se eliminen o modifiquen los criterios discriminatorios identificados en los perfiles de puestos. 5. Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.[45]		convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que incorpore el principio de igualdad. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.					6. Recursos Humanos (CECADE). SH 7. Recursos Humanos y/o Jurídico. SH 8. Recursos Humanos (CECADE) SH	

[45] Línea de Acción 4.1.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

6. Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.[46] 7. Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo: Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas							9. Recursos Humanos y/o Jurídico. SH	

[46] Línea de Acción 4.1.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

estructuradas y no abiertas; Apego estricto al catálogo de puestos; Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/ SIDA como requisito de contratación.[47] 8. Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.[48] 9. Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de								

[47] Línea de Acción 4.1.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[48] Línea de Acción 4.1.2.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.[49]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Organizar la selección de personal basado en habilidades, aptitudes y experiencia de mujeres y hombres, libres de discriminación o conductas sexistas o desiguales. • Contar con un Manual de Procedimientos con perspectiva de género para el reclutamiento y la selección de personal. • Eficiente la calidad en el servicio público.							

[49] OIT, Convenio 156.

3.5 Salarios y Prestaciones.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
5. Salarios y Prestaciones	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	5.1 Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones. 5.1.2. Analizar y reformar el escalafón para implementar la igualdad entre mujeres y hombres. 5.1.3. Realizar una publicación resumida sobre las prestaciones que será entregado desde el ingreso a la institución.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Promover la revisión de los tabuladores de salarios y las prestaciones	Prestaciones en condiciones igualitarias entre mujeres	(Numero de prestaciones revisadas/Número de prestaciones	X	X	X	X	1. Dirección General de Administración y/o Recursos Humanos. SH	$ 0.00

actuales y modificarlos en caso que refuercen las desigualdades o discriminación.[51] 2. Realizar reuniones de trabajo con áreas involucradas de la Dependencia para determinar la posibilidad de integrar en la normatividad interna prestaciones	y hombres. Evaluación de personal conforme a perfil profesional. Conocimiento de criterios libres de discriminación para otorgamiento de prestaciones.	totales otorgadas) x100 (Núm. de reuniones realizadas / Núm. de reuniones planeadas) X 100 (Núm. de prestaciones otorgadas, desagradas por sexo/Núm. total de prestaciones otorgadas) X 100 (Núm. de personal mujeres y hombres que conoce las prestaciones a que tiene derecho/Núm. total de la					2. Secretaría de Hacienda/Dirección General de Administración. SH	

[51] Línea de Acción 6.3. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

igualitarias para mujeres y hombres: licencias por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas e hijos, respeto de horarios laborales, servicio de guarderías para hijas/os para mujeres y hombres que laboran en la Secretaría, entre otros. [52] 3. Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para		plantilla de personal) X 100 Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. [56]					3. Recursos Humanos (CECADE). SH 4. Recursos Humanos (CECADE). SH 5. Secretaría de Hacienda/Dirección General de Administración en enlace con las áreas de recursos Humanos de cada Institución. SH	

[52] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

mujeres y hombres.[53] 4. Difundir las de prestaciones por paternidad y maternidad.[54] Brindar permisos especiales para atender actividades domésticas.[55]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Establecer lineamientos efectivos para la emisión de salarios y prestación en igualdad entre mujeres y hombres, en los que fomenten la conciliación entre la vida laboral y personal, el clima laboral sensible al género, y la eliminación de conductas discriminatorias en su implementación. • Revisar los tabuladores de salarios y prestaciones desde la perspectiva de género.							

[56] Línea de Acción 4.1.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[53] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[54] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[55] OIT, Convenio 156.

3.6 Promoción vertical y Horizontal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
6. Promoción vertical y horizontal	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.	6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales igualitarios y no discriminatorios.	6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal. 6.1.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Modificar los procedimientos de promoción vertical e incluir los aspectos horizontales,	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acenso y promoción	(Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos con	X	X	X	X	1. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración.	$ 0.00

con perspectiva de género.[57] 2. Verificar que las descripciones de puestos en la Dependencia, no refieran términos sexistas, con el fin de que, en su caso, sean modificados o eliminados.[58] 3. Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad	vertical. Criterios y políticas de promoción de carácter público y libre acceso por el personal. Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.	perspectiva de género incorporada /Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos vigentes en la Dependencia) X 100 (Total de Catálogos de Descripción de Puestos que incorpora la perspectiva de género /Total de Catálogos de Descripción de Puestos de la plantilla de personal de la Dependencia X 100					2. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. 3. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de cada Institución.	

[57] OIT, Convenio 156.
[58] Línea de Acción 4.1.5.1. de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

jerárquico o funcional.[59]		Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.[60] Catálogo de puestos (cargos), de aplicación general en la organización.						
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Realizar procedimientos o catálogos en los que se observen aptitudes o capacidades, así como responsabilidades familiares. • Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Dependencia, a través de una descripción de puestos que suprima supuestos de discriminación que estereotipen las funcionen que deben desempeñar las mujeres y los hombres, permitiendo con ello la movilidad vertical y horizontal en la Dependencia.							

[59] Línea de Acción 4.1.5.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[60] Línea de Acción 4.1.5.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.7. Capacitación y formación de personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
7. Capacitación y formación profesional	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1. Incluir en los Programas Anuales de Capacitación, al menos un evento por año de capacitación y formación en materia de derechos humano y género. 7.1.2 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales. 7.1.3. Lograr que la capacitación y formación se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Fortalecer las políticas institucionales para la capacitación y promoción en materia de derechos humanos y disminución en la violencia de género.[61] 2. Capacitar a las personas encargadas de Recursos Humanos en los Poderes del Estado, Municipios y Órganos Constitucionalmente Autónomos, en materia de derechos humanos y género.[62]	Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.[68] Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades	(Núm. de cursos realizados / Núm. Total de cursos planeados) X 100 (Total de personal capacitado en materia de género/Total de personal de la Dependencia) x 100	X	X	X	X	1 Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. 2 Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. 3 Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración.	$ 0.00

[61] Eje V, Seguridad y Procuración de Justicia, Objetivo 16.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[62] Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.
[68] Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

3. Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.[63] 4. Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.[64]	dentro de su ámbito laboral sin discriminación. Capacitación impartida en horarios laborales que concilien con la vida personal. Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación de						4. Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado CECADE. SH 5. Secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado	

[63] Línea de Acción 4.2.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[64] Línea de Acción 4.2.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

5. Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).[65] 6. Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para	género proporcional a su participación general en la plantilla. Participación por sexo en la capacitación en formación para atención de la salud de mujeres y hombres proporcional a su participación general en la plantilla. Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que indique los apoyos otorgados al personal para su						en coordinación con la Secretaría de Salud. SH 6. Recursos Humanos. SH	

[65] Línea de Acción 4.2.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

las actividades de formación.[66] Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.[67]	capacitación.							
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Alcanzar la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría. • Contar con personal capacitados y formado en materia de género y derechos humanos capaza de lograr acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género, para la prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.							

[66] Línea de Acción 4.2.2.7 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[67] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.8. Conciliación entre la vida familiar y laboral.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación de vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la conciliación de vida familiar y laboral, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la conciliación entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales. 8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos. 8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar. 8.1.4. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales. 8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que haya solicitado algún permiso o licencia prolongados. 8.1.6. Evaluar periódicamente del

			impacto en la relación laboral y familiar de los horarios de trabajo.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares. [69] Diseñar, programar, instrumentar y difundir una campaña para promover entre el personal de la Dependencia, el respeto tanto de los horarios de	Respeto al horario y jornada de trabajo establecido. Flexibilidad para permisos de manera igualitaria a mujeres y hombres Derecho igualitario a	-(Núm. de campañas realizadas /Total de campañas proyectadas) X 100 (Número de beneficios otorgados sin estereotipos que fomenten la discriminación/Total de beneficios proyectados sin estereotipos de discriminación) X 100	X	X	X	X	Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. Secretaría de Hacienda /	$ 0.00

[69] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

la vida familiar como de la responsabilidad laboral. [70] Realizar reuniones de trabajo con las áreas involucradas, a efecto de modificar en lo posible la normatividad interna para otorgar permisos a padres hombres (licencia por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas o hijos, flexibilidad de	padres y madres en el cuidado de hijas e hijos y familiares enfermos. Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres. Apoyo en la inclusión familiar de hombres padres.	(Total de reuniones realizadas para modificar normatividad de otorgamiento de permisos y beneficios sin estereotipos de discriminación/Total de reuniones programadas en la materia) X 100 (Núm. de campañas realizadas de difusión y sensibilización en la materia/Total de campañas programadas de difusión y sensibilización en la materia) X 100					Dirección General de Administración. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración.	

[70] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

horarios laborales, guarderías para hijos de hombres trabajadores), de modo que permita la participación de éstos en el cuidado y atención de sus hijas e hijos menores de edad, disminuyendo los roles o estereotipos que fomentan la discriminación. [71] Realizar campañas de difusión y sensibilización de las políticas, programas y/o acciones que la		Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Participación por sexo en la capacitación de Género proporcional a su participación general en la plantilla. (Numero de cursos sobre conciliación realizados) / (Número de cursos planeados) X100					Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración. Secretaría de Hacienda / Dirección	

[71] Eje I, Mujeres, Objetivo 3.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Dependencia impulse para fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.[72] Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por: Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, Adelantar o							General de Administración. Recursos Humanos/CECADE. SH Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración/ Jurídico. SH	

[72] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

atrasar las horas de entrada y de salida. [73] Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones, Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador, No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.[74] Existencia y difusión de								

[73] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[74] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral, en la realización de 2 cursos.[75] Incluir en el Reglamento Interior y ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales el concepto de "Conciliación vida laboral y personal".[76] Impulsar la creación de casas de								

[75] Línea de Acción 4.2.3.9 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[76] Línea de Acción 2.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que atiendan a los hijos e hijas de madres trabajadoras.[77]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todas las personas al servicio público de la Secretaría, sobre un marco normativo que incorpore políticas de corresponsabilidad que fomente la participación igualitaria de mujeres y hombres. • Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la Dependencia desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.							

[77] Línea de Acción 6.7. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Factor	Objetivo	Estrategia	Línea de Acción
9. Hostigamiento y acoso sexual	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.	9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal.	9.1.1 Implementar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual. 9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones. 9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias. 9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral. 9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos. 9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
Diseñar, programar, implantar y difundir en la Dependencia campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual.[78] Crear un área de atención en la Dependencia que otorgue	Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. Impulsar mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, al interior de la dependencia, como en los planes, programas y proyectos que realice.[83]	(Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de campañas programadas en la materia) X 100 (Total de casos resueltos en la materia/Total de casos denunciados en la materia) X 100	X	X	X	X	Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración/ Jurídico. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración/ Jurídico. Secretaría de Hacienda / Dirección General de	$ 0.00

[78] Línea de acción 1.3 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[83] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.[79] Realizar un Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual. [80] Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de	Contar con un área que brinde la confianza al personal para denunciar y atender casos de violencia y acoso sexual.	(Núm. de áreas creadas / Núm. de áreas planeadas) X100 (Núm. de protocolos realizados / Núm. de protocolos planeados) X 100 Código de Ética y documento que contengan la misión y la visión de la organización.					Administración/ Jurídico. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración/ Jurídico. Secretaría de Hacienda / Dirección General de Administración/ Jurídico.	

[79] Línea de acción 2.2. del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[80] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Ética de la organización.[81] Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.[82]		Curriculum vitae de dicho personal con evidencias documentales.						
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia. • Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. • Eliminar la violencia laboral de la Secretaría.							

[81] Línea de Acción 4.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[82] Línea de Acción 4.3.1.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

ANEXO 1. ACRÓNIMOS.

APE	Administración Pública Estatal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CI	Cultura Institucional.
ICHMUJER	Instituto Chihuahuense de la Mujer.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
NMX	Norma Mexicana.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI	Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acciones. Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.[84]
Acciones afirmativas. Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.[85]
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.[86]
Acuerdo. Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.[87]
Acuerdo Interinstitucional. Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como "el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado".[88]
Análisis de género. Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las

[84] Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[85] Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[86] Artículo 13, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[87] Editores Mexicanos Unidos, Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.
[88] Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.

relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas[89].
Armonización Legislativa con Perspectiva de Género al Derecho Interno. Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y órganos de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.[90]
Agresor. La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.[91]
Atención. Es el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia.[92]
Atención integral. Manejo médico y psicológico de las consecuencias para la salud de la violencia familiar o sexual, así como los servicios de consejería y acompañamiento.[93]
Brecha de género. Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos[94].
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.[95]

[89] Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.
[90] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37. PP. 104-105.
[91] Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[92] Artículo 22 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[93] Norma Mexicana NOM-046-SSA2-2005, "Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención".
[94] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.

Conciliación entre vida familiar y laboral. Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.[96]
Construcción social del género. Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual. [97]
Cultura institucional. Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.[98]
Compromiso. Se utiliza específicamente para designar los acuerdos mediante los cuales los Estados se comprometen a someter una controversia al arbitraje. Se suele emplear también como nombre genérico para referirse a los tratados.[99]
Derechos Humanos. De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, tienen todos los derechos y

[95] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[96] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[97] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[98] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[99] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág.106.

libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.[100]

Entre otras características de los derechos humanos figuran:

- Son Inherentes o innatos al ser humano, todos los seres los poseen pues se generan a partir de la misma« naturaleza humana.
- Son Universales, se extienden a todo el género humano, cualquiera sea su condición histórica, geográfica, étnica, de sexo, edad o situación en la sociedad.
- Son Inalienables, no se pueden quitar ni enajenar pues son parte consustancial de la propia naturaleza humana.
- Son Inviolables, no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar y en caso de ser así, el ciudadano víctima puede exigir una reparación o compensación por el daño causado a través de los tribunales de Justicia.
- Son Imprescriptibles, es decir, no caducan ni se pierden por el transcurso del tiempo.
- Son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.[101]

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.[102]

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres

[100] Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A(III) del 17 de diciembre de 1948. Véase: ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.
[101] Organización de las Naciones Unidad, ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.
[102] Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.[103]
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.[104]
Empoderamiento de las Mujeres. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.[105]
Estereotipo. Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.[106]
Género. Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.[107]
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.[108]

[103] Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
[104] Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[105] Artículo 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[106] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[107] Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[108] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

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.[109]
Igualdad laboral entre mujeres y hombres. Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.[110]
Información desglosada o desagregada por sexo. Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos[111].
Modalidades de violencia. Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres*".*[112]
Persona al servicio público (servidor 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.[113]
Personas con discapacidad. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".[114]
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

[109] Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[110] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[111] Instituto Nacional de las Mujeres, "Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género", segunda versión, INMUJERES, México, 2007. Pág.103
[112] Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[113] Artículo 2 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[114] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.

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.[115]
Plan de Desarrollo. Es el documento que establece los objetivos de un gobierno transitorio para realizar cambios que impulsen el avance democrático, abatan la inseguridad, la impunidad, la pobreza y que permitan alcanzar el mayor bienestar social, a través de mayores oportunidades de educación integral, que tengan como premisa fundamental ser incluyentes y justos.[116]
Presupuesto. Previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, regularmente por un año en caso de la administración pública. Permite a los gobiernos establecer prioridades y evaluar la consecuencia de sus objetivos.[117]
Prevención. Es conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género.[118]
Principio de Igualdad. Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[119]
Programas. Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.[120]
Reglamento. Conjunto ordenado de reglas o preceptos de carácter general y obligatorio, dictadas por el poder ejecutivo, que la autoridad utiliza para la ejecución de leyes.[121]

[115] Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[116] Gobierno Federal, Presidencia de la Republica, Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012.
[117] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 113.
[118] Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[119] Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[120] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.

Rol. Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generar como expectativas/exigencias sociales y subjetivas.[122]
Sanción. Fortalecimiento de las disposiciones penales, civiles, de derecho familiar y administrativas[123].
Segregación ocupacional. Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.[124]
Segregación horizontal. Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.[125]
Segregación vertical. Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.[126]
Sexo. Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón).Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.[127]

[121] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.Pág. 113.
[122] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[123] Artículo 36 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[124] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[125] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[126] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[127] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Superior Jerárquico. En el Gobierno del Estado, se entenderá por superior jerárquico al Titular de la Dependencia correspondiente y en las Entidades Paraestatales al Titular o Jefe de las mismas.[128]
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.[129]
Víctima. La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.[130]
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.[131]

[128] Artículo 24 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[129] Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[130] Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[131] Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

- BARQUET, Mercedes, *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto,* en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.
- BORIS TRISTÁ PÉREZ, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997.
- BUSTOS ROMERO, Olga, *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*, Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.
- CAMPOY CERVERA, Ignacio. *"Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectivada sociales, políticas, jurídicas y filosóficas",* Instituto de Derechos Humanos, "Bartolomé de las Casas", Editoral Dikinson, S.L., Madrid, 2004.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, *Guía de Acción contra la Discriminación 'Institución Comprometida con la Inclusión'*, CONAPRED, México, 2011.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, *La discriminación en las empresas,* CONAPRED, México, 2005.
- CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONADIS, *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012,* CONADIS, México, 2009.
- COROMINAS, JOAN, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.
- COS, Francisco, *Programa de Cultura Institucional,* Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009.

- COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización,* PUEG-UNAM, México, 2001
- EDITORES MEXICANOS UNIDOS, *Diccionario EDIMUSA en español*, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.
- FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III,* SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.
- FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Políticas*, UNIFEM/ONU, Perú, 2000.
- FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo,* Edit. Porrúa, México, 1994.
- GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas,* Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Ley General de Planeación.

- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Código Administrativo del Estado.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública,* INMUJERES*, México, 2002.*
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Glosario de Género*, INMUJERES, segunda edición, México, 2008.

- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual,* INMUJERES, México, 2004.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, INMUJERES, 2009.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, INMUJERES, México, 2008.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES, *Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas,* México, 2009.
- INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES, *Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
- INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES, *Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
- INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES, *Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.
- MACDONALD, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica,* KIT Press, 2000.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *ABC de las Naciones Unidas*, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Consenso de Brasilia,* CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5'*, Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, *Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano*, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.
- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará***,** Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Suiza, 2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La maternidad en el trabajo*, OIT, Francia, 2010.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo*, OIT, Suiza, 2008.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*, OIT, Suiza 2007.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, P*romoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada*, OIT, Suiza, 2008.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo y familia*: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Chile, 2009.
- RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.*
- RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana,* Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.
- RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

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

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECTORIO
GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez.

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Rafael Servando Portillo Díaz

Secretario de Desarrollo Social.

Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

CONTENIDO

Introducción.

CAPITULO I:
ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1. Definición.
1.2. Principios.
1.3. Utilidad del Plan de Acción.
1.4. Marco Jurídico.

CAPITULO II:
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1 Identificación del factor.
2.2 Identificación de áreas de oportunidad.
2.3 Identificación de objetivos.
2.4 Identificación de estrategias.
2.5 Identificación de líneas de acción.
2.6 Definición de actividades a desarrollar.
2.7 Metas e indicadores.
2.8 Periodo de ejecución.
2.9 Responsables y recursos.
2.10 Resultados esperados.
2.11 Seguimiento y evaluación.

CAPITULO III:
DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

3.1 Política Estatal y Deberes Institucionales.
3.2 Clima Laboral.
3.3 Comunicación Incluyente.
3.4 Selección de Personal.
3.5 Salarios y Prestaciones.
3.6 Promoción Vertical y Horizontal.
3.7 Capacitación y Formación Profesional.
3.8 Conciliación entre la vida familiar y laboral.
3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Anexos.

1. Acrónimos.
2. Glosario.
3. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN.

"Intensificar los programas y políticas de prevención de la violencia incluyendo los mecanismos de alerta rápida, el redoblamiento de la seguridad en zonas peligrosas o marginadas, los programas de vigilancia, la información sistemática sobre medidas de seguridad, etc. Adoptar e impulsar todas las medidas necesarias para restablecer el tejido social y crear condiciones que garanticen a las mujeres en Ciudad Juárez el ejercicio de los derechos que establece la Convención (CEDAW)."

Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

La Secretaría de Desarrollo Social es la instancia de Gobierno del Estado de Chihuahua responsable de llevar a cabo programas y acciones de asistencia social encaminadas a elevar la calidad de vida de la población en situación de vulnerabilidad de la Entidad.

Entre esos temas encontramos que la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres conlleva una serie de supuestos normativos y prácticos en los que se establece la institucionalización de las perspectivas de género, que mejoran las relaciones personales, laborales y la atención a la ciudadanía, que da como resultado la ejecución de estas acciones para el beneficio social.

Asimismo, la Secretaría busca ser la instancia de gobierno que defina los cimientos sociales para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en la sociedad y así poder contribuir al desarrollo humano, social, económico del Estado.

Es por ello que el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres es un documento que regulará las acciones que realizará cada área de la Secretaría de Desarrollo Social, a

fin de lograr la igualdad laboral, la transversalización de la perspectiva de género y la eliminación de la discriminación, entre las personas que laboran en ella.

Su construcción deriva de una serie de documentos realizados por el Instituto Chihuahuense de la Mujer en materia de cultura institucional, que inició con el desarrollo del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que emitió estadísticas sobre la situación de las mujeres y los hombres en el marco de la cultura institucional, como un acercamiento a la situación de discriminación o desigualdad imperantes.

De conformidad a los resultados de los documentos estadísticos, se realizó el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que se construyó como el documento base para la elaboración del presente documento, así como la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[1], que estableció un avance en el análisis jurídico y su aplicación al interior de la Administración Pública del Estado

Por consiguiente, el Plan de Acción busca coadyuvar a fijar planteamientos y compromisos para lograr una cultura Institucional con perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Social para coadyuvar en el fortalecimiento de capacidades y acciones que benefician a la sociedad.

Esto se encuentra directamente vinculado con las atribuciones incluidas en el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016, en el cual se establece la responsabilidad de todas las dependencias de la Administración Pública Estatal (APE) de impulsar la implementación del Programa de Cultura Institucional, así como la creación de acciones vinculadas con la institucionalización de la perspectiva de género.[2]

[1] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
[2] Objetivo Estratégico 1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016

Esto permite construir los avances en el adelanto de las mujeres en todos los ámbitos, permitiendo el desarrollo social en la Entidad, mediante la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral[3] y la prevención atención de la violencia contra las mujeres[4], elaborar programas institucionales para prevenir la violencia[5]

Igualmente, el Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016, establece que la Secretaría de Desarrollo Social debe estructurar e implementar campañas enfocadas a la población chihuahuense que trate temas de prevención de la violencia contra las mujeres[6], fortalecer las políticas sobre la difusión de los derechos humanos de las mujeres[7], capacitación y formación en género a las personas que laboran en la Secretaría, desglosar las estadísticas por sexo[8], entre otras acciones.

Estas acciones se encuentran vinculadas con aquellas que se encuentran incluidas en este Plan de Acción, para crear el mecanismo para su implementación.

Así, este Plan de Acción permitirá fomentar vínculos de trabajo fructíferos dentro de las esferas gubernamentales, y gracias a ellos establecer lazos entre direcciones y departamentos y se anuden relaciones con vínculos externos. El proceso de construcción fue participativo e involucra un proceso de coordinación institucional permanente entre todas las áreas que integran la Secretaría para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del desarrollo social.

[3] Objetivo Estratégico 6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016
[4] Objetivo Estratégico 7 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016
[5] Línea de Acción 1.4 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.
[6] Línea de Acción 1.1 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.
[7] Línea de Acción 3.1 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.
[8] Línea de Acción 5.1 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.

CAPITULO I:

ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1 Definición

El Plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (PCI)[9].

En este sentido, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permite a la dependencia orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

El Plan de Acción consiste en estructurar de conformidad al PCI, atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, de conformidad con las necesidades y desigualdades detectadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua[10].

[9] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer", México, 2011.

[10] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

El Plan de Acción, servirá para instrumentar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias y líneas de acción.

Es necesario precisar que la *cultura institucional* es el "Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia"[11], la cual se encuentra integrada por nueve ejes, de conformidad al PCI[12]:

[11] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[12] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Política estatal y deberes institucionales
Clima laboral
Comunicación incluyente
Selección de personal.
Salarios y prestaciones
Promoción vertical y horizontal.
Capacitación y formación profesional.
Conciliación entre la vida laboral y personal.
Hostigamiento y acoso sexual

1.2 Principios.

La elaboración del Plan de Acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestación. Entre otros, se deberán tener en cuenta los siguientes:

- **Coordinación**: En la ejecución del Plan de Acción en coordinación con las diferentes áreas que compete la ejecución de los 9 ejes de cultura institucional y en coadyuvancia con el Instituto Jalisciense de las Mujeres y a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.
- **Continuidad**: El Plan de Acción debe garantizar la cabal culminación Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua con los cuales se pretenden alcanzar sus objetivos.
- **Eficiencia**: El Plan de Acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.
- **Coherencia**: Las acciones y proyectos aprobados en el Plan de Acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas del PCI.
- **Planificación**: El Plan de Acción debe permitir la concordancia entre los 9 ejes de cultura institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar, avances, obstáculos y retos, es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.[13]

[13] Ibídem.

1.3 Utilidad del Plan de Acción.

El Plan de Acción servirá básicamente Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral,[14] para:

- Organizar las actividades que se deben realizar en la institución en torno a los 9 objetivos de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años 2013, 2014 y 2015.
- Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

[14] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

1.4 Marco Jurídico.

Con base en la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[15], se identificó que existe un marco jurídico de referencia para la construcción de la cultura institucional en la Entidad, a saber, el siguiente:

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.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Para al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.

[15] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de "Brasilia").
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) 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.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

Marco Jurídico Nacional.

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

Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

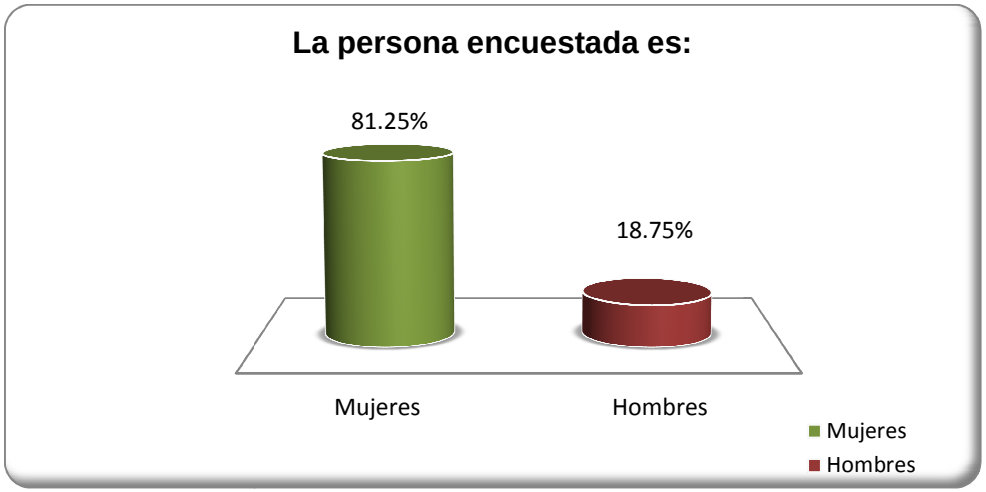
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 - 2016
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- Código Administrativo del Estado.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley de Entidades Paraestatales.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Planeación.

- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas.

1.5 Resultado del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El Diagnóstico[16] responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en la Secretaria de Desarrollo Social del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas.

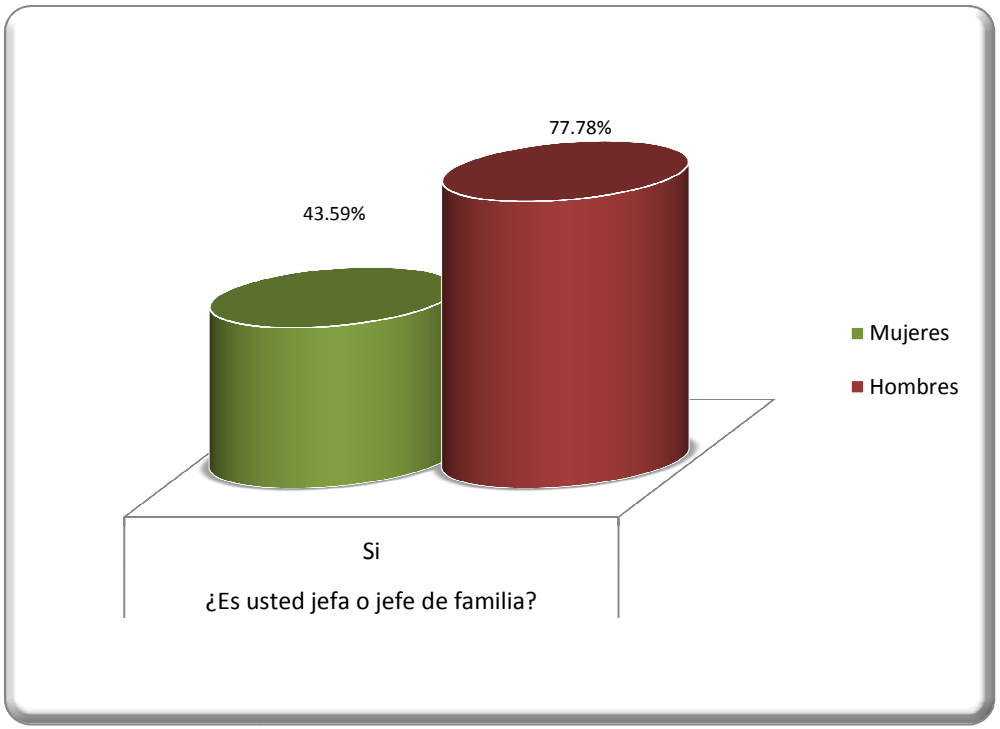
La muestra fue representada por un total de 48 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Secretaria de Fomento Social las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.* De las personas participantes, el **81**% (39) fueron mujeres mientras que el **19**% (9) fueron hombres. Véase gráfica.



[16] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

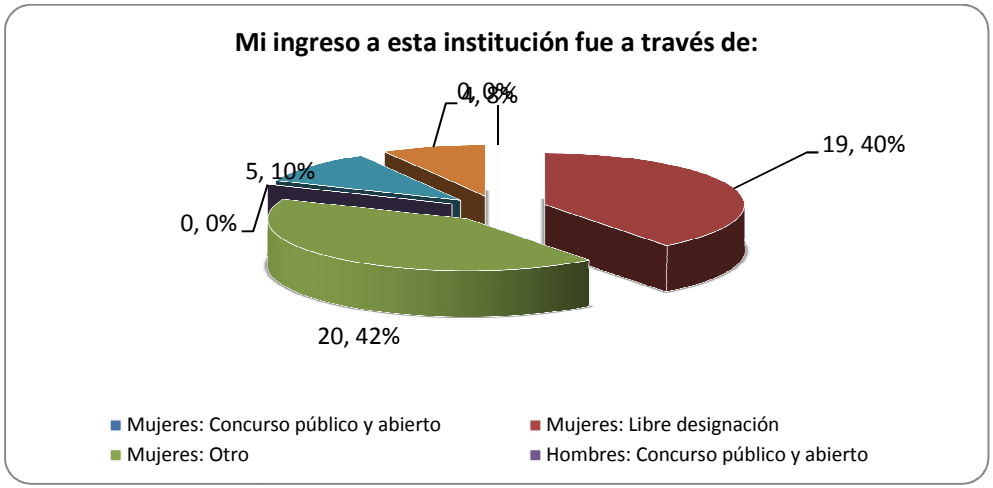
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **50**% manifestó que sí, de cual 43% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 78%. El **50**% de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	43	78
No	39	57	22



El 0% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del 50%, las mujeres representan un 40% y los hombres un 10%, el resto, un 50% señalaron que su ingreso fue por otra vía.[17] Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	0	0	0
Libre designación	50	40	10
Otro	50	42	8



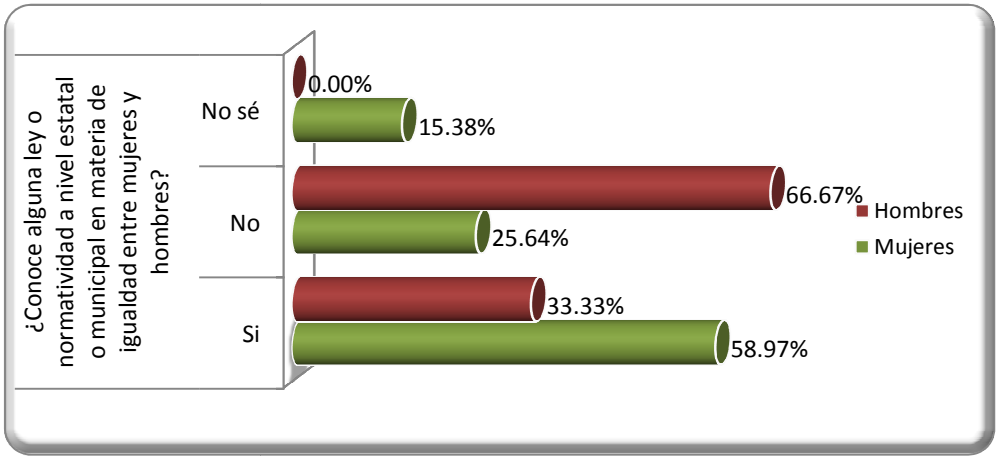
[17] Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

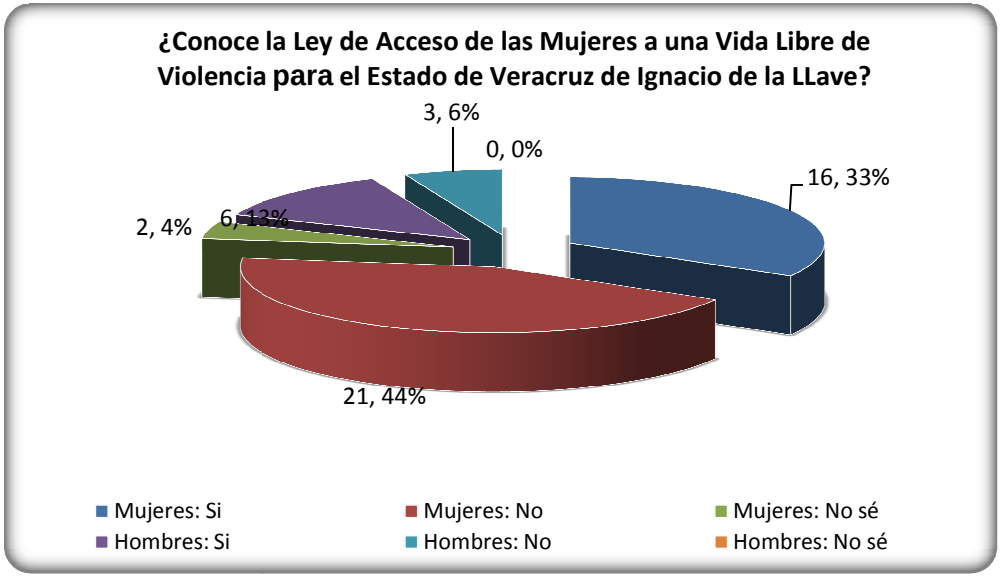
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **55**% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 59% de las mujeres y 33% de los hombres, en contraposición con el **33**% de las personas que mencionaron no conocerla y el **12**% respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	59	33
No	33	26	67
No sé	12	15	0



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 33% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **46**% de las personas encuestadas; al contrario, el **50**% de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4**% respondió no sé. Véase gráfica.

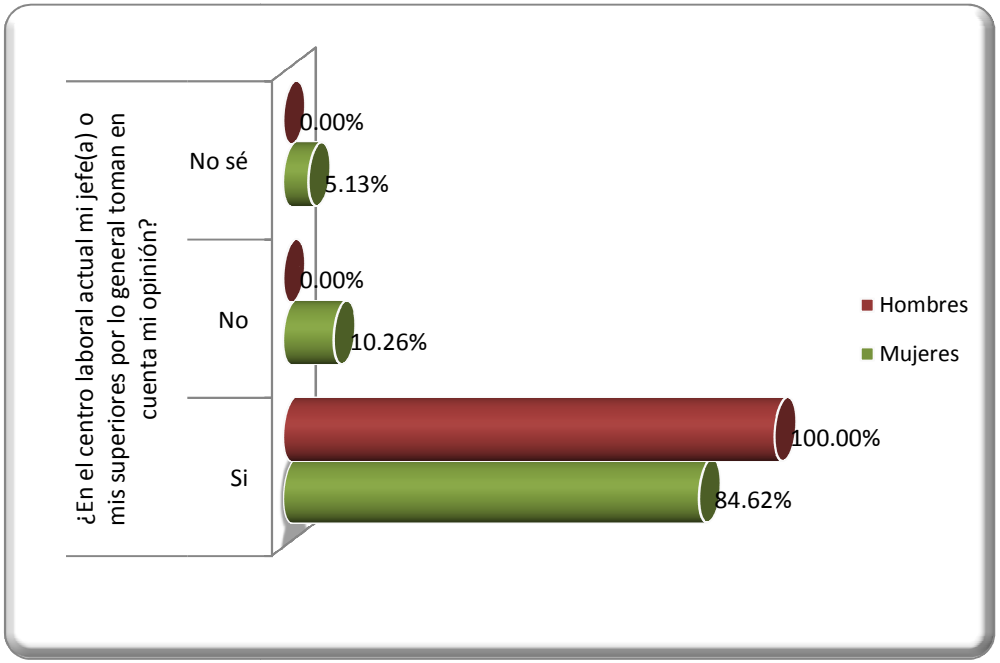
¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46	33	13
No	50	44	6
No sé	4	4	0



Clima Laboral

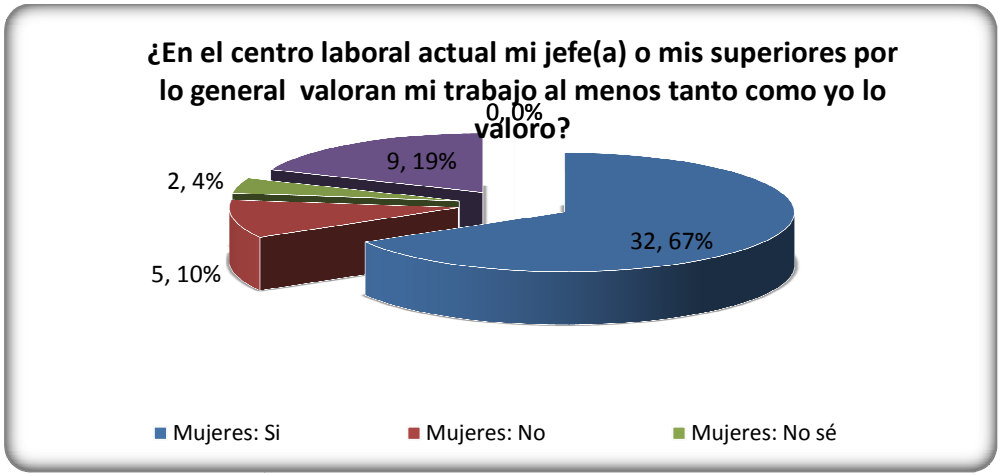
Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano. De los datos obtenidos se observa que el 85% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 100% de los hombres, es decir, el 88% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al 8% que argumentaron lo contrario y el 4% respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	88	85	100
No	8	10	0
No sé	4	5	0



Aunado a lo anterior, el 86% del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 67% de las mujeres y el 19% de los hombres; mientras que el 10% mencionan que no se encuentran valoradas, el 4% no lo sabe. Véase gráfica.

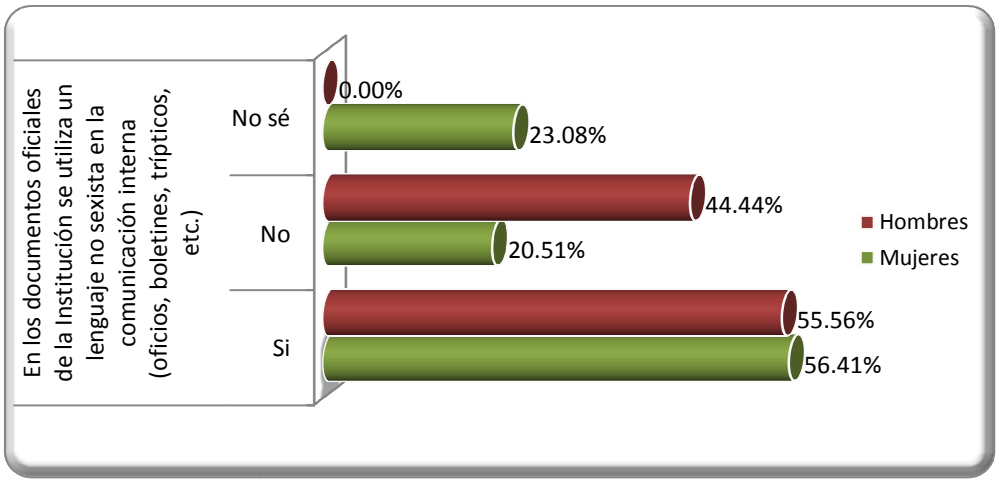
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	67	19
No	10	10	0
No sé	4	4	0



Comunicación Incluyente

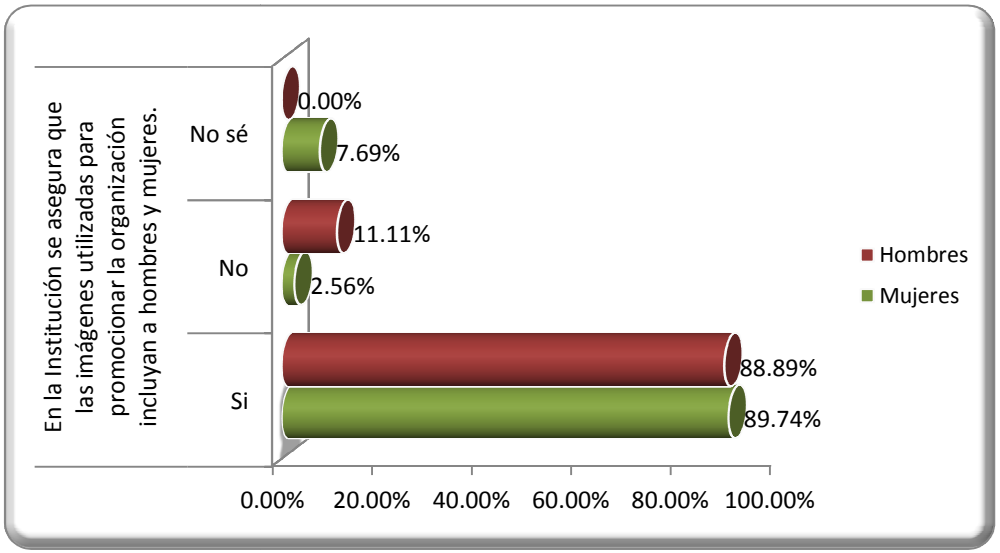
El análisis estadístico refleja que 56% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 55% de los hombres, es decir, el **56**% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **25**% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **19**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	56	55
No	25	20	44
No sé	19	23	0



El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 89% de los hombres y el 90% de las mujeres, resultando el **90**% del personal entrevistado, en contraste, el **4**% mencionaron lo contrario y el **6**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

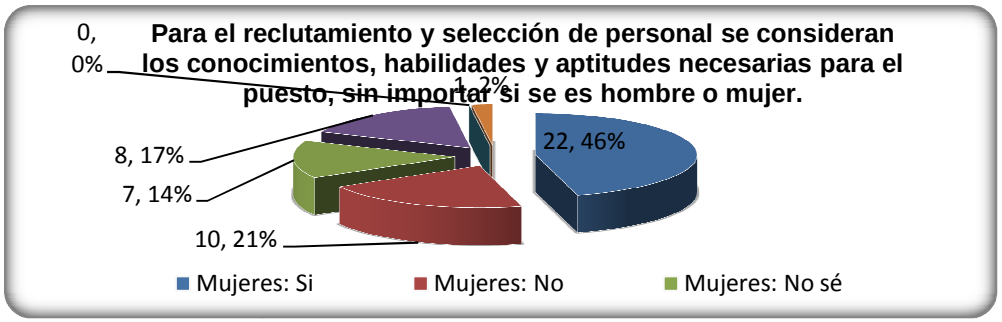
EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	90	90	89
No	4	2	11
No sé	6	8	0



Selección de Personal

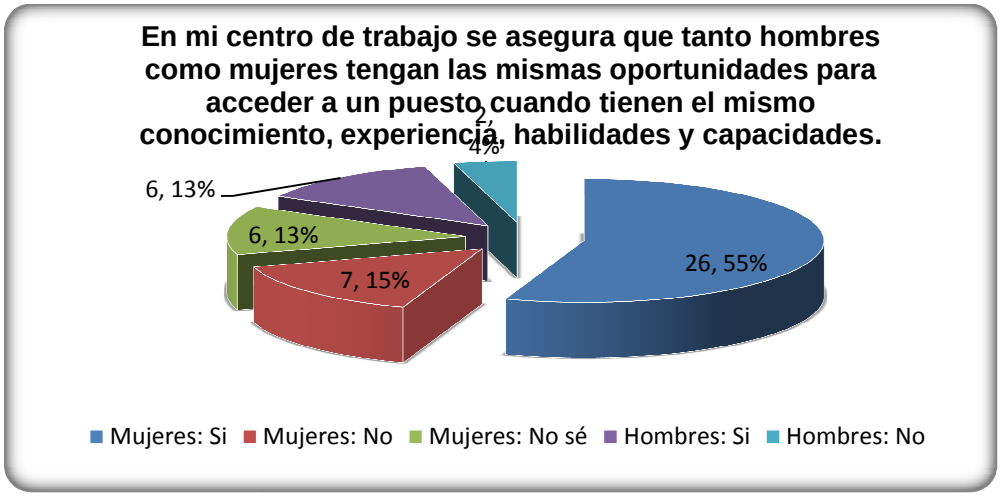
Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres. Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 17% de los hombres y el 46% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **62**%, el restante **21**% refuta este criterio asertivo y el otro **17**% no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	63	46	17
No	21	21	0
No sé	16	14	2



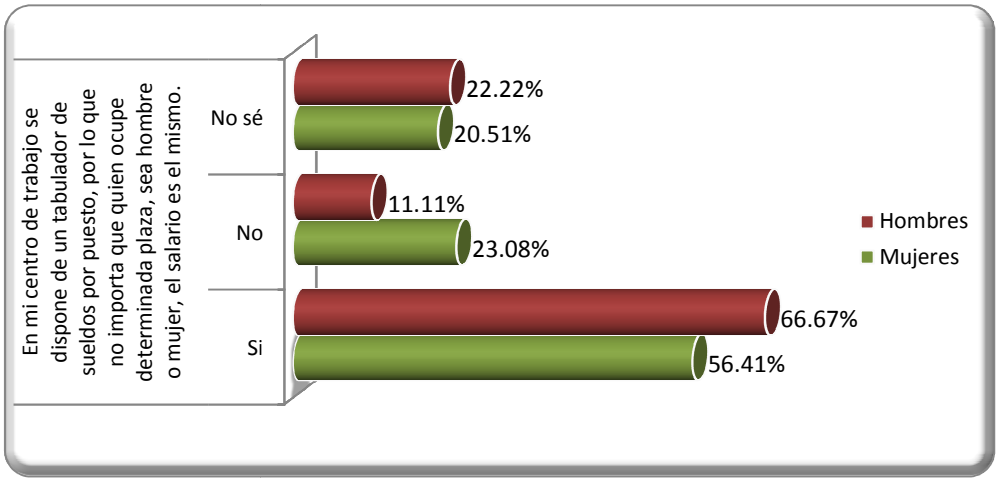
En este sentido, el **67**% del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 55% de las mujeres y el 13% de los hombres, mientras que el **19**% de las personas opinaron lo contrario y el **14**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	55	13
No	19	15	4
No sé	14	13	0



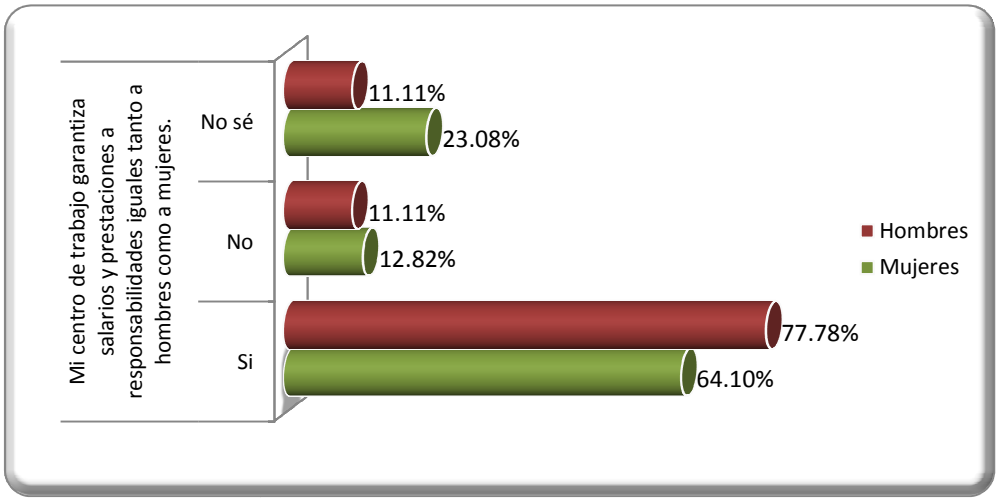
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 56% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 67% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **58**% de las personas encuestadas y, en menor medida, el **21**% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **21**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	56	67
No	21	23	11
No sé	21	20	22



En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **67**% del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 64% de las mujeres y el 78% de los hombres, el resto, **12**% menciona que no existe y un **21**% no lo sabe. Véase gráfica.

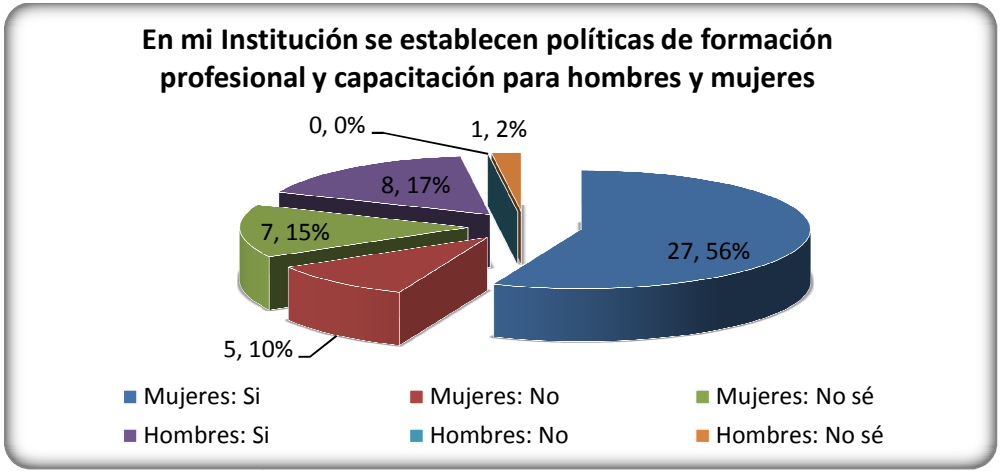
MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	64	78
No	12	13	11
No sé	21	23	11



Capacitación y Formación Profesional

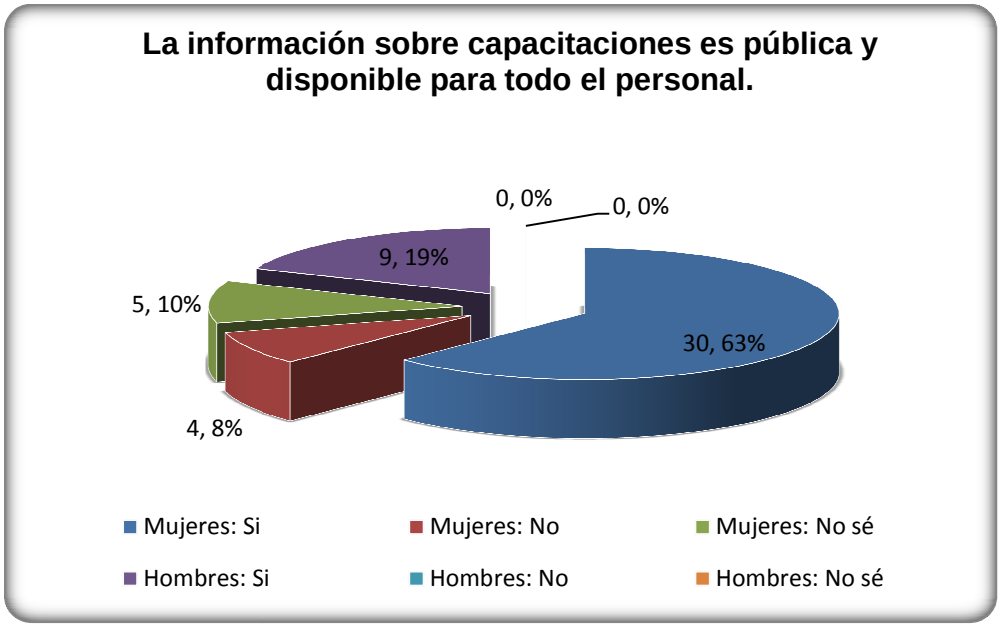
El 73% del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 56% que se establece esta política y los hombres señalan en un 17%, el 10% del personal señala que no se aplica esta política y el 17% respondió que no lo sabe. Véase gráfica

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	56	17
No	10	10	0
No sé	17	15	2



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **82**% señalaron que sí, representando las mujeres el 63% y el 19% de los hombres, el **8**% respondió que no y el **10**% contestó que no sabe. Véase gráfica.

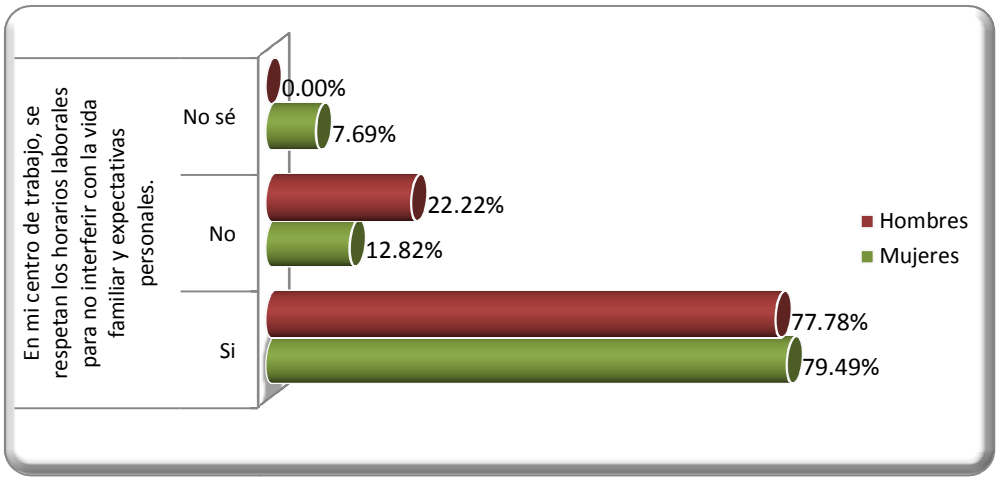
LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	82	63	19
No	8	8	0
No sé	10	10	0



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

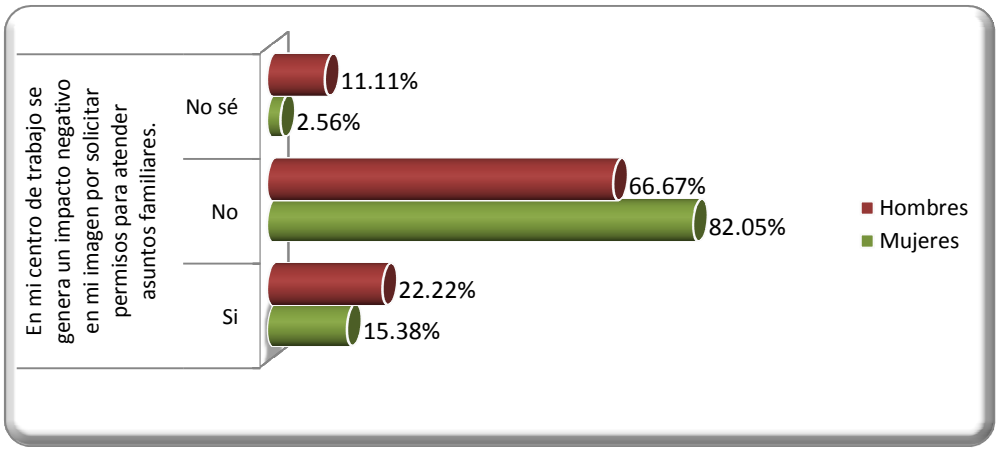
Los resultados muestran que el **78**% de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 79% y la de hombres de un 78%. El **4**% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **78**% respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	79	78
No	18	13	22
No sé	4	8	0



Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 15% de las mujeres y el 22% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **17**% de la muestra, es decir, el **79**% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **4**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	17	15	22
No	79	82	67
No sé	4	2	11



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional. El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el 2% del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 4% las mujeres y el 0% hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

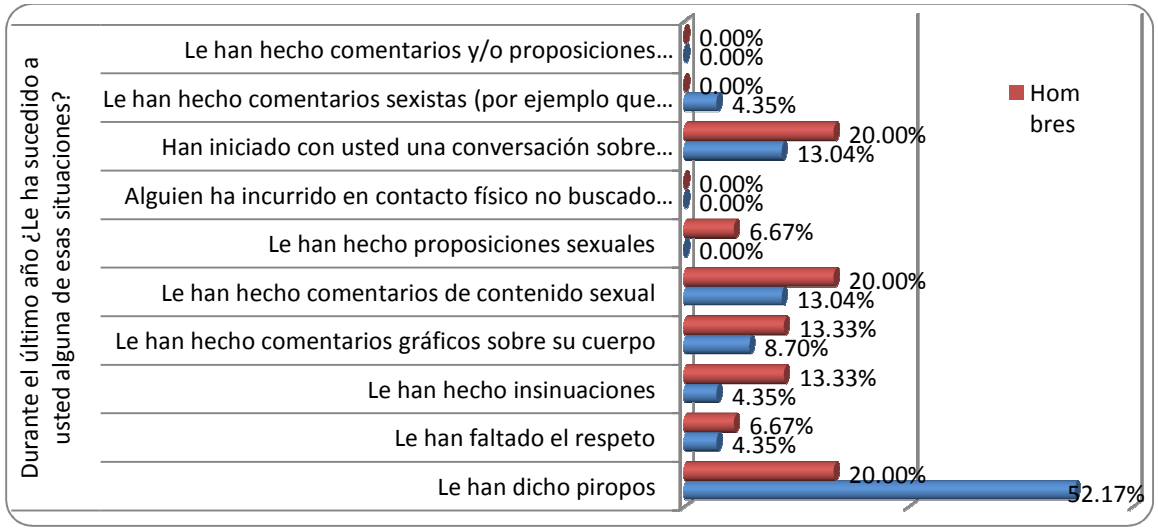
En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el 0% respondió afirmativamente a esta pregunta. En tercer lugar, el 0% de las mujeres y el 7% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el 2% de la muestra total, infiriendo que el 98% no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 9% de las mujeres y el 13% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de 8% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el 92%, afirmó no haber sido persona receptora. En quinto lugar, el 4% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 13%, esto es, el 6% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el 94% restante que no los han recibido.

Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el 31% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un

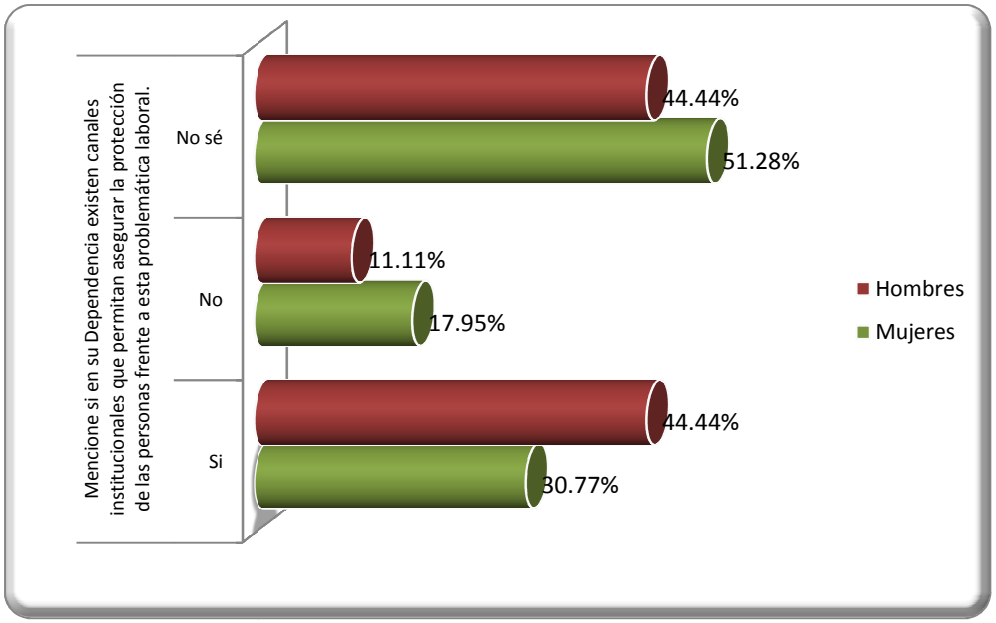
porcentaje de 52% y los hombres un porcentaje de 20%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **31**% de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **69**% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	31	52	20
Le han faltado el respeto	4	4	7
Le han hecho insinuaciones	6	4	13
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	8	9	13
Le han hecho comentarios de contenido sexual	12	13	20
Le han hecho proposiciones sexuales	2	0	7
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	0	0	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales	12	13	20
Le han hecho comentarios sexistas	2	4	0



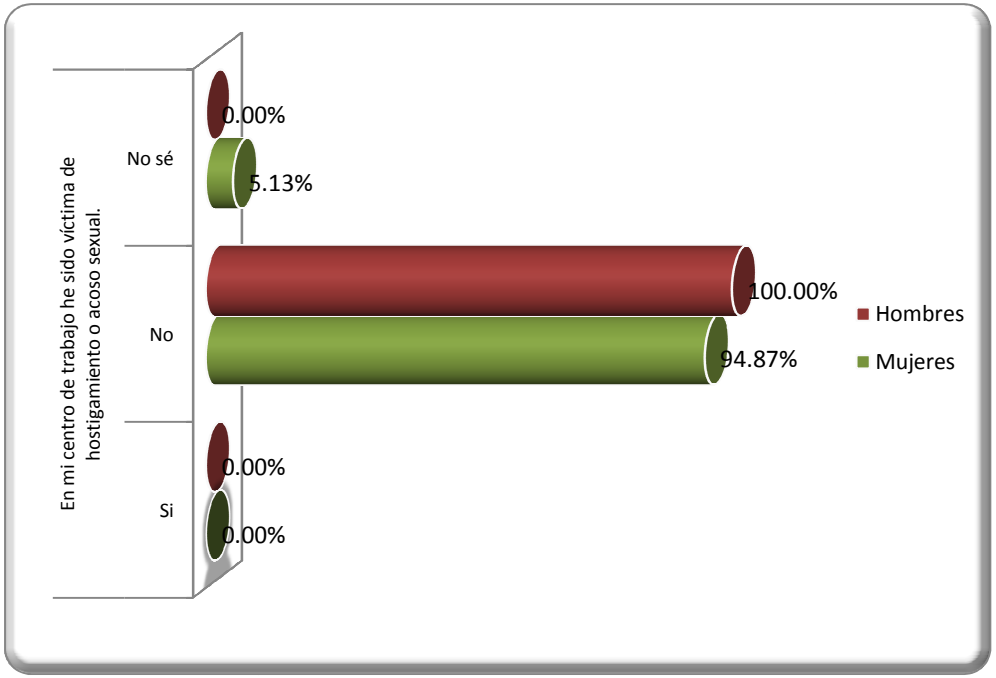
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **27**% del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **25**% que no un importante **48**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	27	28	22
No	25	23	33
No sé	48	49	44



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

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	0	0	0
No	96	95	100
No sé	4	5	0



CAPITULO II:

ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1. Identificación del factor.

Para la identificación de los factores integrantes del Plan de Acción, se realizaran los siguientes pasos:

1. Realizar un análisis de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[18].
2. Identifica los factores de las recomendaciones y áreas de oportunidad detectadas en el análisis del Diagnóstico.
3. Establecer las estrategias para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres como eje transversal de las acciones institucionales.
4. Conformar los nueve factores estableciendo acciones a corto, mediano y largo plazo para alcanzar la igualdad laboral.

2.2. Identificación de áreas de oportunidad.

Las áreas de oportunidad son aquellas herramientas que permiten identificar los puntos críticos en los que las áreas de la Dependencia deberán realizar gradualmente para la eliminación de la violencia laboral y sexual y alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Estas áreas de oportunidad de identificar con base en los siguientes pasos:

[18] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

1. Analizar los resultados contenidos en el Diagnóstico, para definir las áreas de oportunidad y las recomendaciones para la creación de acciones específicas para dar cumplimiento al Programa de Cultura Institucional.
2. Identificar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres del Programa de Cultura Institucional.
3. Determinar las acciones a incluir en el Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada área de la Dependencia, tomando en consideración las áreas de oportunidad identificadas.
4. Leer detenidamente los comentarios vertidos por mujeres y hombres en el informe general de resultados del Diagnóstico, para identificar la información cualitativa y compararla con los resultados cuantitativos (calificación de los factores) a fin de generar acciones que enriquezcan el Plan de Acción.

2.3. Identificación de objetivos.

El objetivo estratégico incluye los elementos programáticos centrales que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento al objetivo general del Programa.

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.

Factor	Objetivo	Descripción
1. Política y deberes Institucionales.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.[19]	Hace referencia al conocimiento de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres y los deberes y atribuciones de la Dependencia.

[19] Objetivo Estratégico 1 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

2. Clima Laboral.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.[20]	Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.
3. Comunicación Incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.[21]	Conocer si la comunicación oral, escrita y aquella que se realiza a través de imágenes publicitarias, que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza estereotipos en función del sexo y género.
4. Selección de Personal.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.[22]	Hace referencia con la existencia de la transparencia, eficiencia y resultados en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Salarios y Prestaciones.	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.[23]	Se refiere a la existencia de remuneraciones igualitarias entre funciones y actividades desempeñadas, además del otorgamiento de prestaciones de acuerdo a necesidades personales.

[20] Objetivo Estratégico 2 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

[21] Objetivo Estratégico 3 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[22] Objetivo Estratégico 4 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[23] Objetivo Estratégico 5 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

6. Promoción Vertical y Horizontal.	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.[24]	Se encargada de fomentar una promoción vertical y horizontal igualitaria a través de una descripción no discriminatoria de los cargos.
7. Capacitación y Formación Profesional.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.[25]	Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de igualdad y sin discriminación, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal, incluyendo la profesionalización en temas de género y derechos humanos.
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación entre la vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.[26]	Identifica el balance entre el ámbito familiar, personal y laboral, sin reforzar roles o estereotipos.
9. Hostigamiento y acoso sexual.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.[27]	Se refiere al conocimiento de necesidades e instrumentación de acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y la difusión de información sobre el tema al interior de las instituciones.

[24] Objetivo Estratégico 6 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[25] Objetivo Estratégico 7 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[26] Objetivo Estratégico 8 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[27] Objetivo Estratégico 9 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

2.4 Identificación de estrategias.

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

2.5 Identificación de líneas de acción.

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PCI se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.[28]

El número de líneas de acción que considere la Institución a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

2.6 Definición de actividades a desarrollar.

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción.

La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

2.7 Metas e indicadores.

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

Es necesario precisar que el rubro de "indicadores", en algunos Objetivos Estratégicos se hace mención a la revisión y modificación, en su caso, de los Reglamentos Internos, Manuales de Procedimientos, Código de Ética, entre otros

[28] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

ordenamientos administrativos, los cuales no necesariamente deben realizarse un ordenamiento para cada uno de los Objetivos, sino es una revisión de un solo ordenamiento, de forma integral y con base en los objetivos estratégicos.

2.8 Periodo de ejecución.

El Plan de Acción compromete el trabajo del personal y áreas de la institución, estableciendo plazos para el seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas.

El Plan de Acción específica el periodo de ejecución de la acción. Se incorpora el periodo de inicio y conclusión, lo cual determinará el tiempo de cumplimiento de las actividades de acuerdo a la magnitud y metas a alcanzar y los resultados a corto, mediano y largo plazo.

2.8 Responsables y recursos.

Para que las acciones establecidas en el PCI y en el Plan de Acción sean cumplimentadas, es necesario que se establezcan los recursos posibles que se utilizaran, así como la delimitación de responsabilidades.

Asimismo, es necesario establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento. Los recursos se clasifican en:

- *Recursos Financieros:* Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto).

- *Recursos Materiales*: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.

- *Recursos Humanos:* Personal que llevará a cabo la acción.

2.9 Resultados esperados.

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

2.10 Seguimiento y evaluación.

La persona o área responsable del PCI será quien dé seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos en el Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la ejecución del Plan de Acción, ya que orientan a las áreas para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.[29]

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, considerando el impacto de la ejecución de las acciones y no simplemente el cumplimiento del objetivo. También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

[29] Con relación al Objetivo 2.1. "Evaluación y Seguimiento" del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

CAPITULO III:

DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

De conformidad a lo anteriormente analizado, se procede a la defunción de acciones especificas, metas, indicadores, períodos de ejecución, responsables y recursos financieros, partiendo de los objetivos y líneas acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fundamentadas en el marco jurídico vigente en el Estado de Chihuahua.

3.1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
1. Política Estatal y Deberes Institucionales	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.códigos de ética/conducta de la Secretaría. 1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los Reglamentos Internos de la Dependencia. 1.1.3. Realizar una guía para la creación de presupuestos sensibles al género. 1.1.4. Considerar las acciones del Programa en los Presupuestos de cada dependencia.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Establecer y difundir los mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.[30] 2. Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la	1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.[36] 2. Conocimiento del marco legal en materia de igualdad	1. (Número de propuestas planeadas/ Número de propuestas realizadas) X 100 2. Numero de leyes planeadas para publicidad /Numero de leyes publicitadas)x 100	X	X	X	X	1. Área de Sistemas, y/o Recursos Humanos, y/o Área Jurídica 2. Área Jurídica y/o Recursos Humanos.	$ Por determinar

[30] OIT, Convenio 156.
[36] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones, a través de propuestas de armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos internos. [31] 3. Actualizar en el año 2014 el Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.[32] 4. Ergonomía en sillas, mesas y equipo mobiliario. 5- Realizar una campaña para la publicidad de las Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de Chihuahua.	2. Incorporación de la perspectiva de género	2. (Núm. de Código de ética establecidos/Núm. de Código de Ética revisados) x 100. 2. (Núm. de 2. Reglamentos totales/Núm. de Reglamentos revisados) x 100. (Numero de 3. Diagnósticos planeados / Numero de Diagnósticos realizados) x 100. 4. (Numero de muebles /Numero de Muebles adquirido) x100.					3. Área de Recursos Humanos y/o Área de Planeación y/o Unidad de Género con el ICHIMU. 4. Área de Recursos Materiales y/o Recursos Financieros 5. Unidad de Género y/o Comunicación Social,	

[31] OIT, Convenio 156.
[32] Línea de Acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

6. Revisión de Código de ética/conducta de la Dependencia para la inclusión de los conceptos de igualdad y no discriminación.[33] 7. Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.[34] 8. Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes) tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.[35]		4. Evidencia física de los espacios físicos adaptados. Evidencia física de mobiliario con diseño ergonómico.					y/o Recursos Humanos, y/o Desarrollo Organizacional. 6. Área Jurídica y/o Desarrollo Organizacional, Unidad de Género. 7. Área Jurídica y/o Recursos Humanos, Planeación.	

[33] Línea de acción 2.1 Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[34] Línea de Acción 4.1.1.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[35] Línea de Acción 4.1.1.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

							8. Comunicación Social y/o Recursos Humanos y/o Jurídico y/o Área de Sistemas.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Dependencia. • Implementar la incorporación de la perspectiva de género en el marco jurídico interno y en las relaciones laborales.							

3.2. Clima Laboral.

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

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Promover un clima de respeto por los derechos humanos.[37] 2. Eliminar actos, conductas o imágenes discriminatorias o desigualdades de género en la publicidad que se difunde por medios audiovisuales, electrónicos e impresos de la Dependencia. 3. Promover un ambiente sensible al género a través de la	1. Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.[40] 2. Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto. 3. Lograr un clima laboral con estilos	1. (Total de publicidad que promueve roles de género/Total de publicidad generada) X 100. 2. (Total de personal de la Dependencia que considera un ambiente de trabajo incluyente/Total de plantilla	X	X	X	X	1. Área de Género y/o Recursos Humanos. 2. Área de Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social. 3.Área de Recursos Humanos.	$ Por determinar

[37] OIT, Convenio 156, ídem.

creación de programas focalizados.[38] 4. Realizar dos acciones y/o eventos conmemorativos por año. 5 Promover y aplicar instrumentos de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.[39]	gerenciales que promuevan la no discriminación. 4. Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad y no discriminación.	de personal) X 100. 3. Núm. De Programas planeados/Núm. de Programas realizados) x 100 4. Eventos conmemorativos planeados / Núm. de eventos conmemorativos realizados) x100 5. Número de Formatos aplicados de					4.Cordinación General de Administración, Unidad de Género y/o Área de Comunicación Social 5. Recursos Humanos	

[40] OIT, Convenio 156, ídem.
[38] Eje 2.1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[39] Línea de Acción 4.3.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

		conformidad a la NMX-R-025-SCFI-2009.						
Resultados Esperados *(Información cualitativa)*	• Implantar y fortalecer las medidas que favorezcan la efectiva igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Dependencia. • Promover los liderazgos de mujeres y el trabajo en equipo libre de discriminación.							

3.3. Comunicación Incluyente.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
3. Comunicación incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.	3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia. 3.1.2. Promover la utilización del Manual de Comunicación Incluyente para las dependencias. 3.1.3. Establecer que las imágenes utilizadas como publicidad no se promuevan estereotipos en función del sexo. 3.1.4. Proponer que las personas de nivel jerárquico superior utilicen y promuevan la comunicación incluyente en sus oficios, circulares, acuerdos y otros documentos.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Eliminar frases que promuevan la discriminación y el lenguaje sexista en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas informativas, circulares, tabulación de sueldos, entre otros) que emite la Dependencia.[41]	1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social. 2. Lograr una comunicación que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.	(Núm. de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Núm. de documentos planeados) X 100 (Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos) x100	X	X	X	X	1. Todas las áreas de la Institución. 2. Recursos Humanos y/o Coordinación General Administrativa y/o Área de Sistemas. 3. Recursos Humanos y/o área jurídica.	$ Por determinar

[41] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

2. Diseñar y difundir mensajes incluyentes en correos electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago. [42] 3. Modificar la redacción de los diversos ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales al interior de la dependencia, para incorporar la comunicación	3. Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente.						Unidad de enlace de Género y/o Recursos Humanos	

[42] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

incluyente, así como visibilizar a las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables[43]. 4. Promover y difundir Manual de Comunicación Incluyente.[44]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Manual de Comunicación Incluyente de la Secretaría. • Impulsar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Dependencia que promueva la igualdad laboral y elimine el lenguaje sexista y discriminatorio.							

[43] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[44] Eje 6.6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

3.4. Selección de Personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
4. Selección de Personal	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante. 4.1.2. Integrar en las convocatorias respectivas el perfil de puesto con lenguaje incluyente, y definiendo características del puesto. 4.1.3. Instaurar acciones afirmativas que fortalezcan la selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	*Nombre y Cargo*	
1. Reformar, con perspectiva de género, los documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.[45] 2. Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones	1. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.[53] 2. Eficiencia en el proceso de selección de personal. Selección de personal transparente e igualitaria. 3. Eliminación	1. (Núm. de lineamientos o documentos revisados / Núm. de lineamientos o documentos totales) X 100 2. Núm. de reuniones programadas/ Núm. de reuniones realizadas) x 100 1. (Núm. de perfiles de puestos modificados/ Núm. de perfiles de puestos	X	X	X	X	1. Recursos Humanos y/o Jurídico. 2. Recursos Humanos 3. Recursos Humanos.	$ Por determinar

[45] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[53] OIT, Convenio 156.

estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.[46] 3. Revisar los procesos de selección de personal de la Dependencia, para identificar criterios que puedan ser o parecer discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género.[47] 4. Realizar reuniones con las áreas involucradas de la Dependencia a efecto de que, con base en la revisión realizada, se eliminen o modifiquen	de estereotipos en función del sexo y actitudes discriminatorias en la selección de personal.	que contienen criterios discriminatorios) X100 3. Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc. Evidencia documental de la					4. Unidad de Género y/o Recursos Humanos y/o Desarrollo Organizacional. 5. Recursos Humanos y/o Comunicación Social 6. Recursos Humanos.	

[46] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[47] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

los criterios discriminatorios identificados en los perfiles de puestos. 5. Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.[48] 6. Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.[49]		última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que incorpore el principio de igualdad. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.					7. Coordinación General Administrativa y/o Recursos Humanos. 8. Coordinación General Administrativa y/o Recursos Humanos.	

[48] Línea de Acción 4.1.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[49] Línea de Acción 4.1.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

7. Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo: Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas; Apego estricto al catálogo de puestos; Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/ SIDA como requisito de contratación.[50]							9. Secretaría de Finanzas y/o Coordinación General Administrativa y/o Recursos Humanos y/o Jurídico.	

[50] Línea de Acción 4.1.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

8. Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.[51] 9. Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.[52]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Organizar la selección de personal basado en habilidades, aptitudes y experiencia de mujeres y hombres, libres de discriminación o conductas sexistas o desiguales. • Contar con un Manual de Procedimientos con perspectiva de género para el reclutamiento y la selección de personal. • Eficiente la calidad en el servicio público.							

[51] Línea de Acción 4.1.2.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[52] OIT, Convenio 156.

3.5 Salarios y Prestaciones.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*			*Línea de Acción*
5. Salarios y Prestaciones	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	5.1 Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.			5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones. 5.1.2. Analizar y reformar el escalafón para implementar la igualdad entre mujeres y hombres. 5.1.3. Realizar una publicación resumida sobre las prestaciones que será entregado desde el ingreso a la institución.

Acción específica a realizar por la Institución.	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Promover la revisión de los tabuladores de salarios y las prestaciones actuales y modificarlos en caso que refuercen las desigualdades o discriminación.[54]	Prestaciones en condiciones igualitarias entre mujeres y hombres. Evaluación de personal conforme a perfil profesional.	(Numero de prestaciones revisadas/Número de prestaciones totales otorgadas) x100 (Núm. de reuniones realizadas / Núm. de reuniones planeadas) X 100 (Núm. de	X	X	X	X	1. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General Administrativa y/o Recursos Humanos.	$ Por determinar

[54] Línea de Acción 6.3. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

2. Realizar reuniones de trabajo con áreas involucradas de la Dependencia para determinar la posibilidad de integrar en la normatividad interna prestaciones igualitarias para mujeres y hombres: licencias por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas e hijos, respeto de horarios laborales, servicio de guarderías para hijas/os para mujeres y hombres que laboran en la	Conocimiento de criterios libres de discriminación para otorgamiento de prestaciones.	prestaciones otorgadas, desagradas por sexo/Núm. total de prestaciones otorgadas) X 100 (Núm. de personal mujeres y hombres que conoce las prestaciones a que tiene derecho/Núm. total de la plantilla de personal) X 100 Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación					2. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Administración en enlace con las áreas de Recursos Humanos de la Institución. 3. Recursos	

Secretaría, entre otros. [55] 3. Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres. [56] 4. Difundir las de prestaciones por paternidad y maternidad.[57] 5. Brindar permisos especiales para atender actividades domésticas.[58]		general en la organización. Política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. [59]					Humanos y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social. 4. Recursos Humanos	

[55] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[56] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[57] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[58] OIT, Convenio 156.
[59] Línea de Acción 4.1.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

							y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social. 5. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Administración en enlace con las áreas de recursos Humanos de la Institución.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Establecer lineamientos efectivos para la emisión de salarios y prestación en igualdad entre mujeres y hombres, en los que fomenten la conciliación entre la vida laboral y personal, el clima laboral sensible al género, y la eliminación de conductas discriminatorias en su implementación. • Revisar los tabuladores de salarios y prestaciones desde la perspectiva de género.							

3.6 Promoción vertical y Horizontal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
6. Promoción vertical y horizontal	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.	6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales igualitarios y no discriminatorios.	6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal. 6.1.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Modificar los procedimientos de promoción vertical e incluir los aspectos horizontales, con perspectiva de género.[60] 2. Verificar que las descripciones de puestos en la Dependencia, no refieran términos sexistas, con el fin de que, en su caso, sean modificados o eliminados.[61] 3. Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acenso y promoción vertical. Criterios y políticas de promoción de carácter público y libre acceso por el personal. Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.	(Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos con perspectiva de género incorporada /Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos vigentes en la Dependencia) X 100 (Total de					1. Recursos Humanos 2. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución. 3. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución.	$ 0.00

[60] OIT, Convenio 156.
[61] Línea de Acción 4.1.5.1. de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

subrepresentado (no menores a 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.[62]		Catálogos de Descripción de Puestos que incorpora la perspectiva de género /Total de Catálogos de Descripción de Puestos de la plantilla de personal de la Dependencia X 100 Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.[63] Catálogo de						

[62] Línea de Acción 4.1.5.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[63] Línea de Acción 4.1.5.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

		puestos (cargos), de aplicación general en la organización.						
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Realizar procedimientos o catálogos en los que se observen aptitudes o capacidades, así como responsabilidades familiares. • Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Dependencia, a través de una descripción de puestos que suprima supuestos de discriminación que estereotipen las funcionen que deben desempeñar las mujeres y los hombres, permitiendo con ello la movilidad vertical y horizontal en la Dependencia.							

3.7 Capacitación y formación de personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
7. Capacitación y formación profesional	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1. Incluir en los Programas Anuales de Capacitación, al menos un evento por año de capacitación y formación en materia de derechos humano y género. 7.1.2 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales. 7.1.3. Lograr que la capacitación y formación se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Fortalecer las políticas institucionales para la capacitación y	Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en	(Núm. de cursos realizados /	X	X	X	X	1 .Instituto Chihuahuense de	$ 0.00

promoción en materia de derechos humanos y disminución en la violencia de género.[64] 2. Capacitar a las personas encargadas de Recursos Humanos en los Poderes del Estado, Municipios y Órganos Constitucionalmente Autónomos, en materia de derechos humanos y género.[65] 3. Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.[66]	perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.[71] Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral sin discriminación. Capacitación impartida en horarios laborales que concilien con la vida personal.	Núm. Total de cursos planeados) X 100 (Total de personal capacitado en materia de género/Total de personal de la Dependencia) x 100					la Mujer en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de cada Institución. 2.Secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado 3.Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de	

[64] Eje V, Seguridad y Procuración de Justicia, Objetivo 16.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[65] Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.
[66] Línea de Acción 4.2.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[71] Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

							cada Institución.	
4. Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.[67] 5. Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata,	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla. Participación por sexo en la capacitación en formación para atención de la salud						4.Unidad de Género y/o Recursos Humanos y/o Comunicación Social. 5. Secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado y/o Comunicación Social en coordinación con la Secretaría de Salud.	

[67] Línea de Acción 4.2.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).[68] 6. Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.[69] Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.[70]	de mujeres y hombres proporcional a su participación general en la plantilla. Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.						6. Secretaría de Hacienda a través del área de Recursos Humanos de cada Institución.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Alcanzar la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría. • Contar con personal capacitados y formado en materia de género y derechos humanos capaza de lograr acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género, para la prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.							

[68] Línea de Acción 4.2.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[69] Línea de Acción 4.2.2.7 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[70] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.8 Conciliación entre la vida familiar y laboral.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación de vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la conciliación de vida familiar y laboral, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la conciliación entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales. 8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos. 8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar. 8.1.4. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales. 8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que haya solicitado algún permiso o licencia prolongados. 8.1.6. Evaluar periódicamente del impacto en la relación laboral y familiar de los horarios de trabajo.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	*2016*	***Nombre y Cargo***	
1. Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares. [72] 2. Diseñar, programar, instrumentar y difundir una campaña para promover entre el personal de la Dependencia, el respeto tanto de los horarios de la vida familiar como de la responsabilidad laboral. [73]	Respeto al horario y jornada de trabajo establecido. Flexibilidad para permisos de manera igualitaria a mujeres y hombres Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos y	-(Núm. de campañas realizadas /Total de campañas proyectadas) X 100 (Número de beneficios otorgados sin estereotipos que fomenten la discriminación/Total de beneficios proyectados sin estereotipos de discriminación)	X	X	X	X	1. Recursos Humanos. 2. Unidad de Género, Recursos Humanos y Comunicación Social. 3.Recursos Humanos, Unidad de Género, Área Jurídica. 4. Unidad de Género, Recursos Humanos, Comunicación Social. 5. Coordinación General	$ Por determinar

[72] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[73] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

3. Realizar reuniones de trabajo con las áreas involucradas, a efecto de modificar en lo posible la normatividad interna para otorgar permisos a padres hombres (licencia por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas o hijos, flexibilidad de horarios laborales, guarderías para hijos de hombres trabajadores), de modo que permita la participación de éstos en el cuidado y atención de sus hijas e hijos menores	familiares enfermos. Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres. Apoyo en la inclusión familiar de hombres padres.	X 100 (Total de reuniones realizadas para modificar normatividad de otorgamiento de permisos y beneficios sin estereotipos de discriminación/Total de reuniones programadas en la materia) X 100 (Núm. de campañas realizadas de difusión y sensibilización en la					Administrativa, Recursos Humanos. 6. Recursos Humanos 7. Secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo en coordinación con el área de Recursos Humanos. 8. Secretaría de Hacienda en coordinación con el área jurídica. 9. Desarrollo Integral de la Familia.	

de edad, disminuyendo los roles o estereotipos que fomentan la discriminación. [74] 4. Realizar campañas de difusión y sensibilización de las políticas, programas y/o acciones que la Dependencia impulse para fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.[75] 5. Contar con los siguientes		materia/Total de campañas programadas de difusión y sensibilización en la materia) X 100 Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Evidencia documental de la aplicación de este esquema.						

[74] Eje I, Mujeres, Objetivo 3.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[75] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por: Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida. [76] 6. Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en		Participación por sexo en la capacitación de Género proporcional a su participación general en la plantilla. (Numero de cursos sobre conciliación realizados) / (Número de cursos planeados) X100						

[76] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones, Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador, No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.[77] 7. Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral, en la								

[77] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

realización de 2 cursos.[78] 8. Incluir en el Reglamento Interior y ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales el concepto de "Conciliación vida laboral y personal".[79] 9. Impulsar la creación de casas de cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que atiendan a								

[78] Línea de Acción 4.2.3.9 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[79] Línea de Acción 2.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

los hijos e hijas de madres trabajadoras.[80]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todas las personas al servicio público de la Secretaría, sobre un marco normativo que incorpore políticas de corresponsabilidad que fomente la participación igualitaria de mujeres y hombres. • Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la Dependencia desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.							

[80] Línea de Acción 6.7. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
9. Hostigamiento y acoso sexual	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.	9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal.	9.1.1 Implementar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual. 9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones. 9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias. 9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral. 9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la

			canalización de casos. 9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
.Diseñar, programar, implantar y difundir en la Dependencia campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas	Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. Impulsar mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las	(Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de campañas programadas en	X	X	X	X	Unidad de género y/o recursos humanos y/o jurídico en coordinación con el Centro de Justicia para	$ 0.00

al hostigamiento y acoso sexual.[81] Crear un área de atención en la Dependencia que otorgue asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.[82] Realizar un Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual. [83] Adopción del compromiso explícito	mujeres, al interior de la dependencia, como en los planes, programas y proyectos que realice.[86] Contar con un área que brinde la confianza al personal para denunciar y atender casos de violencia y acoso sexual.	la materia) X 100 (Total de casos resueltos en la materia/Total de casos denunciados en la materia) X 100 (Núm. de áreas creadas / Núm. de áreas planeadas) X100 (Núm. de protocolos realizados / Núm. de protocolos planeados) X					las Mujeres	

[81] Línea de acción 1.3 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[82] Línea de acción 2.2. del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[83] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[86] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.[84] Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.[85]		100 Código de Ética y documento que contengan la misión y la visión de la organización. Curriculum vitae de dicho personal con evidencias documentales.						
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia. • Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. • Eliminar la violencia laboral de la Secretaría.							

[84] Línea de Acción 4.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[85] Línea de Acción 4.3.1.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

ANEXO 1. ACRÓNIMOS.

APE	Administración Pública Estatal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CI	Cultura Institucional.
NMX	Norma Mexicana.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCI	Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

TERMINO	CONCEPTO
Acciones.	Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.[87]
Acciones afirmativas.	Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.[88]
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.[89]
Acuerdo Interinstitucional.	Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como "el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado".[90]
Análisis de género.	Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica

[87] Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[88] Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[89] Artículo 13, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[90] Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.

	necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas[91].
Armonización Legislativa con Perspectiva de Género al Derecho Interno.	Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y órganos de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.[92]
Agresor.	La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.[93]
Brecha de género.	Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos[94].
Clima laboral.	Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las

[91] Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.
[92] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37. PP. 104-105.
[93] Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[94] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.

	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.[95]
Conciliación entre vida familiar y laboral.	Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.[96]
Construcción social del género.	Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual. [97]
Cultura institucional.	Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.[98]

[95] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[96] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[97] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[98] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Derechos Humanos.	De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, tienen todos los derechos y libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.[99] Entre otras características de los derechos humanos figuran: • Son Inherentes o innatos al ser humano, todos los seres los poseen pues se generan a partir de la misma« naturaleza humana. • Son Universales, se extienden a todo el género humano, cualquiera sea su condición histórica, geográfica, étnica, de sexo, edad o situación en la sociedad. • Son Inalienables, no se pueden quitar ni enajenar pues son parte consustancial de la propia naturaleza humana. • Son Inviolables, no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar y en caso de ser así, el ciudadano víctima puede exigir una reparación o compensación por el daño causado a través de los tribunales de Justicia. • Son Imprescriptibles, es decir, no caducan ni se pierden por el transcurso del tiempo. • Son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.[100]

[99] Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A(III) del 17 de diciembre de 1948. Véase: ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

[100] Organización de las Naciones Unidad, ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

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.[101]
Discriminación.	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.[102]
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.[103]
Empoderamiento de las Mujeres.	Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.[104]

[101] Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[102] Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
[103] Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[104] Artículo 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

Estereotipo.	Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.[105]
Género.	Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.[106]
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.[107]
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.[108]
Igualdad laboral entre mujeres y hombres.	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.[109]
Información desglosada o desagregada por sexo.	Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr

[105] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[106] Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[107] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[108] Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[109] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

	la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos[110].
Modalidades de violencia.	Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres*".*[111]
Persona al servicio público (servidor 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.[112]
Personas con discapacidad.	Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". [113]
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.[114]

[110] Instituto Nacional de las Mujeres, "Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género", segunda versión, INMUJERES, México, 2007. Pág.103

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

[112] Artículo 2 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

[113] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.

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

Presupuesto.	Previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, regularmente por un año en caso de la administración pública. Permite a los gobiernos establecer prioridades y evaluar la consecuencia de sus objetivos.[115]
Prevención.	Es conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género.[116]
Principio de Igualdad:	Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[117]
Programas.	Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.[118]
Reglamento.	Conjunto ordenado de reglas o preceptos de carácter general y obligatorio, dictadas por el poder ejecutivo, que la autoridad utiliza para la ejecución de leyes.[119]
Rol.	Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generar como expectativas/exigencias sociales y subjetivas.[120]

[115] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 113.
[116] Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[117] Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[118] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.
[119] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.Pág. 113.

Sanción.	Fortalecimiento de las disposiciones penales, civiles, de derecho familiar y administrativas[121]
Segregación ocupacional.	Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.[122]
Segregación horizontal.	Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.[123]
Segregación vertical.	Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.[124]
Sexo:	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón).Incluye la diversidad evidente de sus

[120] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[121] Artículo 36 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[122] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[123] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[124] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

	órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.[125]
Superior Jerárquico.	En el Gobierno del Estado, se entenderá por superior jerárquico al Titular de la Dependencia correspondiente y en las Entidades Paraestatales al Titular o Jefe de las mismas.[126]
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.[127]
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.[128]

[125] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[126] Artículo 24 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[127] Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[128] Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

- BARQUET, Mercedes, *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto,* en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.
- BORIS TRISTÁ PÉREZ, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997.
- BUSTOS ROMERO, Olga, *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*, Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.
- CAMPOY CERVERA, Ignacio. *"Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectivada sociales, políticas, jurídicas y filosóficas",* Instituto de Derechos Humanos, "Bartolomé de las Casas", Editoral Dikinson, S.L., Madrid, 2004.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

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

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

  La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.
- CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONADIS, *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012,* CONADIS, México, 2009.
- COROMINAS, JOAN, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.
- COS, Francisco, *Programa de Cultura Institucional,* Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009.

- COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización,* PUEG-UNAM, México, 2001
- EDITORES MEXICANOS UNIDOS, *Diccionario EDIMUSA en español*, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.
- FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III,* SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.
- FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Políticas*, UNIFEM/ONU, Perú, 2000.
- FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo,* Edit. Porrúa, México, 1994.
- GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas,* Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.
- GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República,

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
Ley General de Planeación.
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.

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

- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

  Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.
  Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
  Código Administrativo del Estado.
  Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
  Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
  Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
  Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.
  Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
  Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
  Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.
  Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
  Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
  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.
  Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas.

- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

  Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública, INMUJERES, México, 2002.

Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.
Glosario de Género, INMUJERES, segunda edición, México, 2008.
Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.
Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, INMUJERES, México, 2008.
Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas, México, 2009.

- INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES,

  Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

  Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

  Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.

- MACDONALD, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica,* KIT Press, 2000.

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

  ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

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

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

- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará, Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)

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

La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

La maternidad en el trabajo, OIT, Francia, 2010.

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

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

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

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

- RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.

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

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

- SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

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

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

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA

SECRETARÍA DE SALUD

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez.

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Rafael Servando Portillo Díaz

Secretario de Desarrollo Social.

Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

CONTENIDO

Introducción.

CAPITULO I:
ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1. Definición.
1.2. Principios.
1.3. Utilidad del Plan de Acción.
1.4. Marco Jurídico.

CAPITULO II:
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1 Identificación del factor.
2.2 Identificación de áreas de oportunidad.
2.3 Identificación de objetivos.
2.4 Identificación de estrategias.
2.5 Identificación de líneas de acción.
2.6 Definición de actividades a desarrollar.
2.7 Metas e indicadores.
2.8 Periodo de ejecución.
2.9 Responsables y recursos.
2.10 Resultados esperados.
2.11 Seguimiento y evaluación.

CAPITULO III:
DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

3.1 Política Estatal y Deberes Institucionales.
3.2 Clima Laboral.
3.3 Comunicación Incluyente.
3.4 Selección de Personal.
3.5 Salarios y Prestaciones.
3.6 Promoción Vertical y Horizontal.
3.7 Capacitación y Formación Profesional.
3.8 Conciliación entre la vida familiar y laboral.
3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Anexos.

1. Acrónimos.
2. Glosario.
3. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016 del Estado de Chihuahua enuncia que la situación laboral de las mujeres se caracteriza por niveles más elevados de desempleo y mayor precariedad e informalidad que la de los hombres, así como inferiores condiciones de trabajo, limitadas prestaciones de salud, reducido porcentaje de afiliación a la seguridad social y bajas remuneraciones (CEPAL, 2009). En Chihuahua, 688 mil 119 hogares tienen jefatura encabezada por hombres y 222 mil 528 jefatura encabezada por mujeres (INEGI, 2010).

La Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua es el órgano rector que atiende el bienestar de las mujeres y los hombres chihuahuenses, mediante la prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades, coordinando acciones de asistencia, docencia e investigación en salud de todos los organismos públicos y privados en el estado. Asimismo, contribuye a la protección del derecho a la salud de las mujeres y es parte fundamental de la atención integral de las mujeres en situación de violencia.

La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres es una forma muy ambigua como la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

Esto se encuentra incluido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles) y la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; así como en la legislación federal como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Esto permitió que se realizara un análisis de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua, mediante la elaboración del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en 2011, en el cual se registró la percepción de las personas que laboran en la Secretaría de Salud con relación a los nueve ejes de la cultura institucional[1], constituyéndose como antecedentes para la integración del presente Plan de Acción.

En consecuencia, con base en las estadísticas del Diagnóstico, ese mismo año se elaboró el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, que integran los objetivos estratégicos y las líneas de acción que son necesarios para la construcción de la cultura institucional en cada dependencia de la Administración Pública Estatal (APE), incluyendo al Secretaría de Salud.

Como parte del avance en el cumplimiento del Programa, se realizó el Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[2] en el cual se realizó un análisis del marco jurídico internacional, nacional y estatal en materia de derechos humanos de las mujeres y las autoridades encargadas de su cumplimiento.

De este análisis normativo se observó que en el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016 en su vertiente del tema de Mujeres, Objetivo 2. plantea disminuir el impacto de las desigualdades por razón de género que se traducen en riesgos específicos para la salud de hombres y mujeres; diseñar en coordinación con la Secretaría de Salud, un Programa de Salud Mental para la población del estado, tomando en cuenta los diferentes riesgos por sexo/género y efectos de la creciente situación de violencia contra las mujeres en el estado y realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral".

Asimismo, el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016 establece que las autoridades correspondientes deben cumplir las líneas de acción establecidas en el Objetivo Específico 4 "Prevenir enfermedades propias tanto de mujeres como de hombres, que fortalecer la prevención y atención de las enfermedades en mujeres".

[1] Política Estatal y Deberes Institucionales; Clima Laboral; Comunicación Incluyente; Selección de Personal; Salarios y Prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Capacitación y formación profesional; Conciliación de la vida personal y laboral; Hostigamiento y acoso sexual.

[2] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Esto se vincula con la obligación de impulsar la "Institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias que integran los Poderes Ejecutivo", establecido en su objetivo 1, particularmente la línea de acción 1.4 que inscribe "Implementar el Programa de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y medir su progreso a través de auditorías".

Además, el Programa Institucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016, establecen acciones que debe cumplir la Secretaría de Salud, entre otras:

- Elaborar programas institucionales para prevenir la violencia.
- Brindar atención médica, psicológica o psiquiátrica gratuita, de forma inmediata, adecuada y efectiva, a través de instituciones estatales de salud especializadas, a todos los familiares considerados víctimas, si éstos así lo desean.
- Asegurar que las personas profesionales de las instituciones de salud especializadas que sean asignadas para el tratamiento de las víctimas valoren debidamente las condiciones psicológicas y físicas de cada víctima y tengan la experiencia y formación tratar tanto los problemas de salud físicos que padezcan las personas familiares como los traumas psicológicos ocasionados como resultado de la violencia de género, la falta de respuesta estatal y la impunidad.

Este documento será un importante instrumento que coadyuvará en la formulación e implementación de las políticas públicas, motivando un análisis general y particular de los instrumentos clave que permitan reducir las brechas de género y el impulso de la igualdad sustantiva al interior de la Secretaría de Salud, además, con él se pretende regular las acciones que realizará cada Unidad Administrativa de la Secretaría, a fin de lograr la igualdad laboral, la incorporación de la perspectiva de género, y la eliminación de la discriminación y violencia laboral al interior de ella.

El Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (en adelante PCI) tuvo como principal objetivo la preservación de los derechos humanos de las personas que laboran en la Administración Pública Estatal (APE) por lo que se incluyeron ejes generales para alcanzar la igualdad laboral.

Es importante señalar que el proceso de construcción de este Plan de Acción fue participativo e involucró un proceso de coordinación institucional permanente entre todas las áreas que integran la Secretaría. Mediante este Plan de Acción se impulsarán vínculos de trabajo al interior de las esferas gubernamentales, y de ello se establecerán lazos entre las direcciones y departamentos de la Secretaría de Salud.

Como resultado, se elabora el siguiente Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres dirigido a la Secretaría de Salud, como un mecanismo para fortalecer las relaciones laborales al interior de la dependencia, el respeto a la dignidad humana de las mujeres y hombres trabajadoras, que permitan continuar con los esfuerzos para la institucionalización de la perspectiva de género y la creación de políticas publicas con perspectiva de género que prevengan las enfermedades de las mujeres y garanticen el derecho a la salud.

CAPITULO I:

ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1 Definición.

El Plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (PCI)[3].

En este sentido, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permite a la dependencia orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

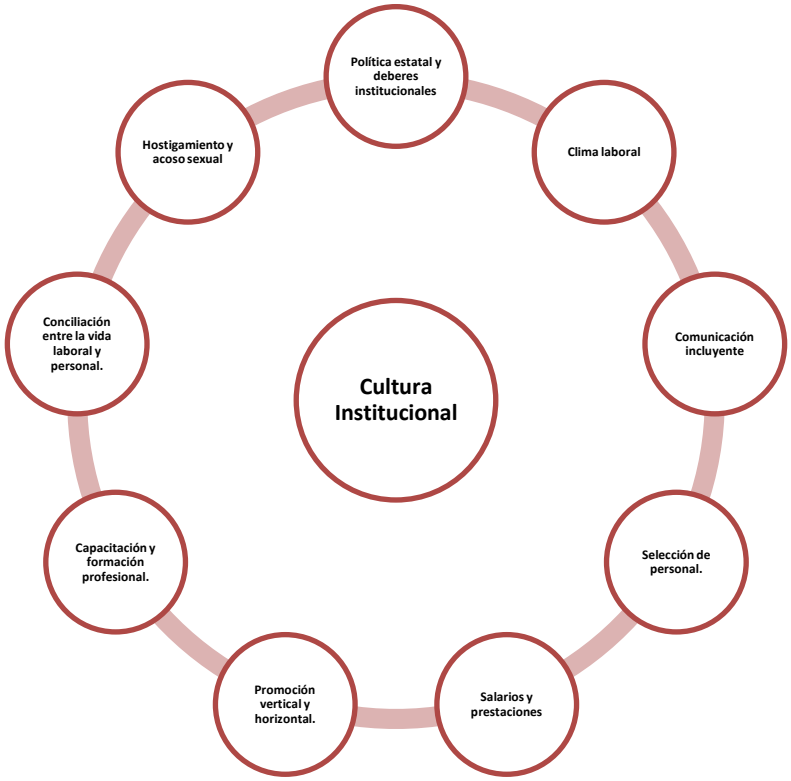
El Plan de Acción consiste en estructurar de conformidad al PCI, atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, de conformidad con las necesidades y desigualdades detectadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua[4].

El Plan de Acción, servirá para instrumentar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias y líneas de acción.

Es necesario precisar que la *cultura institucional* es el "Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y

[3] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer", México, 2011.
[4] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia"[5], la cual se encuentra integrada por nueve ejes, de conformidad al PCI[6]:



[5] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[6] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

1.2 Principios.

La elaboración del Plan de Acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestación. Entre otros, se deberán tener en cuenta los siguientes:

- **Coordinación**: En la ejecución del Plan de Acción en coordinación con las diferentes áreas que compete la ejecución de los 9 ejes de cultura institucional y en coadyuvancia con el Instituto Jalisciense de las Mujeres y a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.
- **Continuidad**: El Plan de Acción debe garantizar la cabal culminación Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua con los cuales se pretenden alcanzar sus objetivos.
- **Eficiencia**: El Plan de Acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.
- **Coherencia**: Las acciones y proyectos aprobados en el Plan de Acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas del PCI.
- **Planificación**: El Plan de Acción debe permitir la concordancia entre los 9 ejes de cultura institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar, avances, obstáculos y retos, es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.[7]

[7] Ibídem.

1.3 Utilidad del Plan de Acción.

El Plan de Acción servirá básicamente Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral,[8] para:

- Organizar las actividades que se deben realizar en la institución en tono a los 9 objetivos de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años 2013, 2014 y 2015.
- Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

[8] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

1.4 Marco Jurídico.

Con base en la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[9], se identificó que existe un marco jurídico de referencia para la construcción de la cultura institucional en la Entidad, a saber, el siguiente:

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.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Para al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.

[9] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de "Brasilia").
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) 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.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

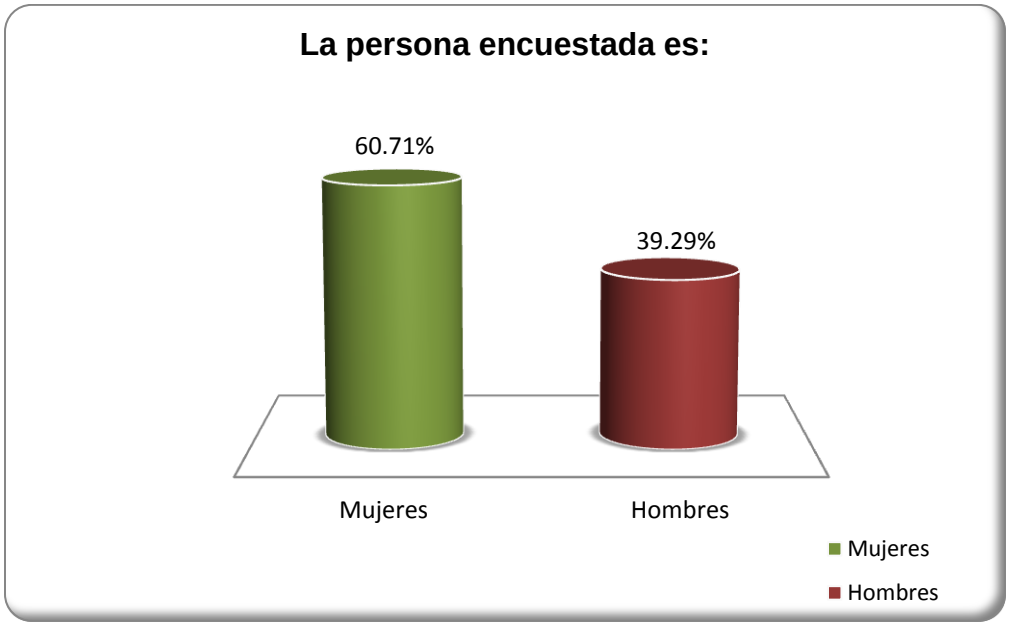
Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

- Código Administrativo del Estado.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Entidades Paraestatales.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Planeación.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal de Salud.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
- 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.

1.5 Resultado del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El Diagnóstico[10] responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en la Secretaria de Salud del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas.

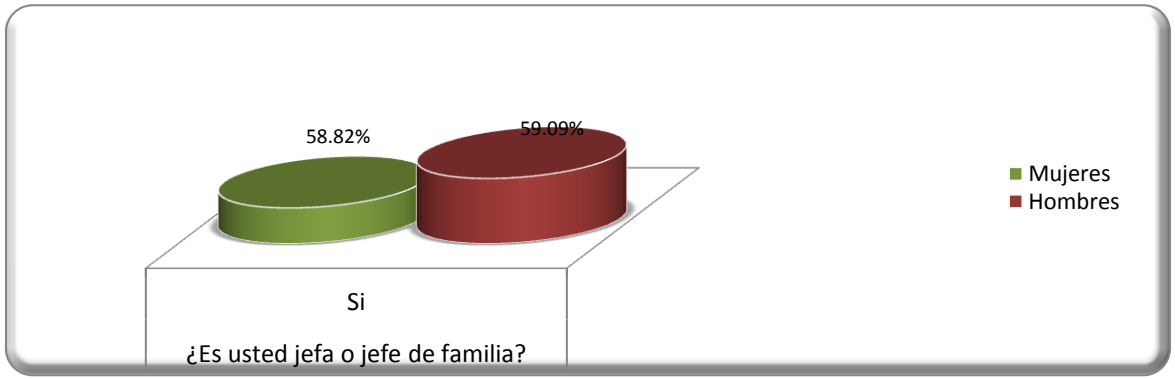
La muestra fue representada por un total de 56 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarias y órganos descentralizados de la Secretaría de Salud, las que participaron respondiendo el Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. De las personas participantes, el **61**% (34) fueron mujeres mientras que el **39**% (22) fueron hombres. Véase gráfica.



[10] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

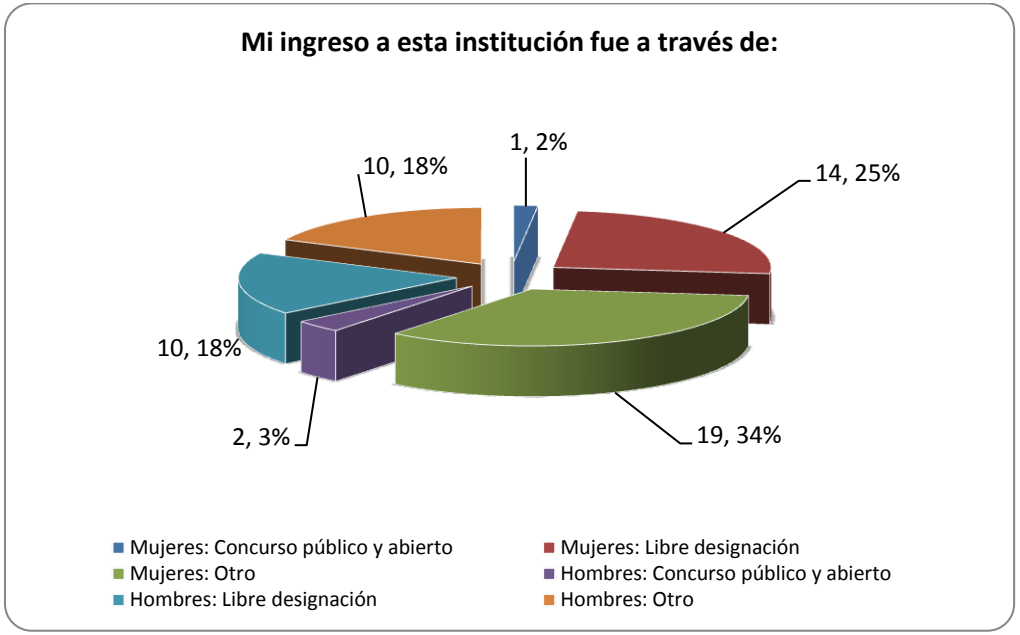
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **59**% manifestó que sí, de cual 59% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 59%. El **41**% de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	59	59
No	41	41	41



El **5**% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **43**%, las mujeres representan un 25% y los hombres un 18%, el resto, un **52**% señalaron que su ingreso fue por otra vía. Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	**5**	2	3
Libre designación	**43**	25	18
Otro	**52**	34	18

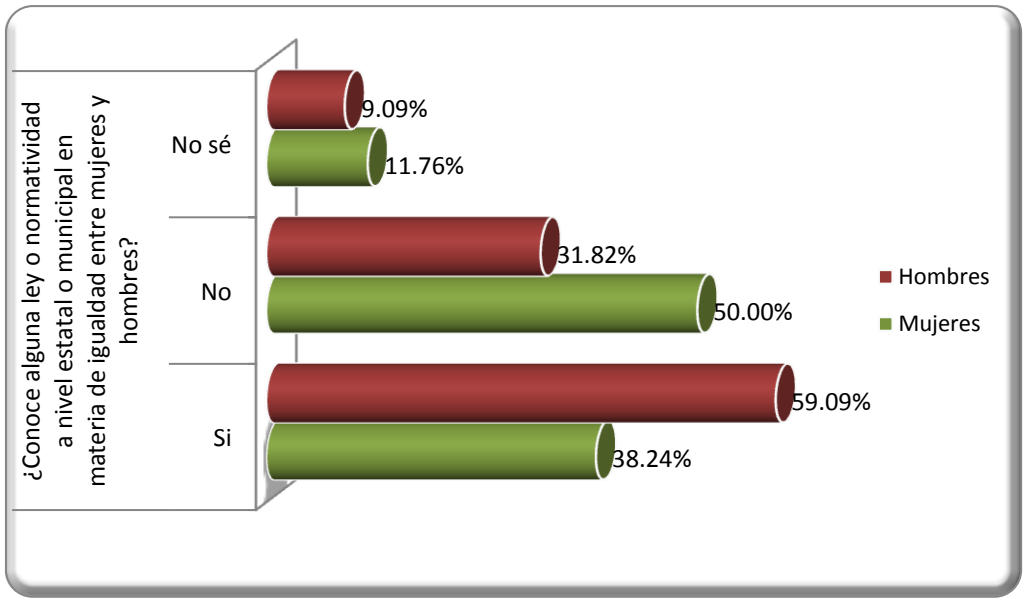


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

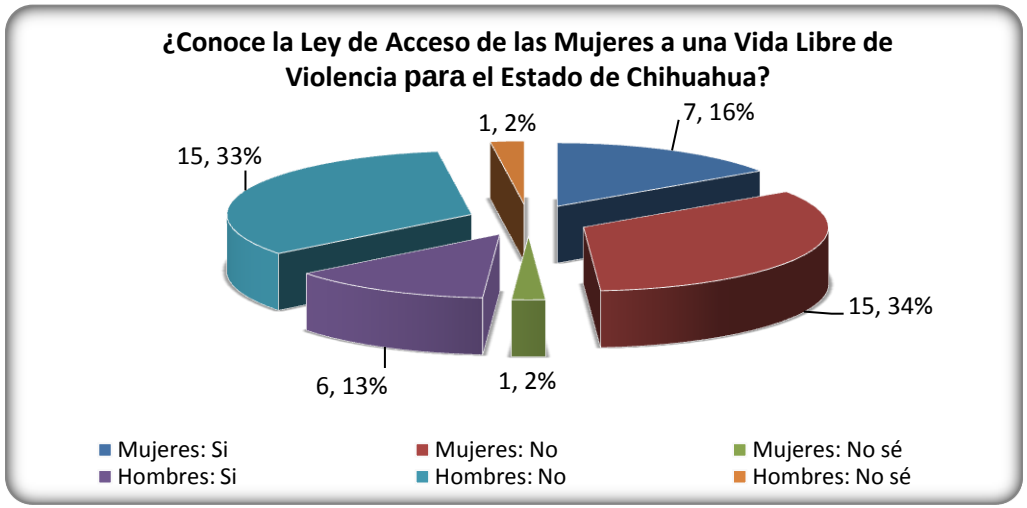
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **46**% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 38% de las mujeres y 59% de los hombres, en contraposición con el **43**% de las personas que mencionaron no conocerla y el **11**% respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**46**	38	59
No	**43**	50	32
No sé	**11**	12	9



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 16% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el 23% de las personas encuestadas; al contrario, el 54% de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el 4% respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	29	16	13
No	67	34	33
No sé	4	2	2

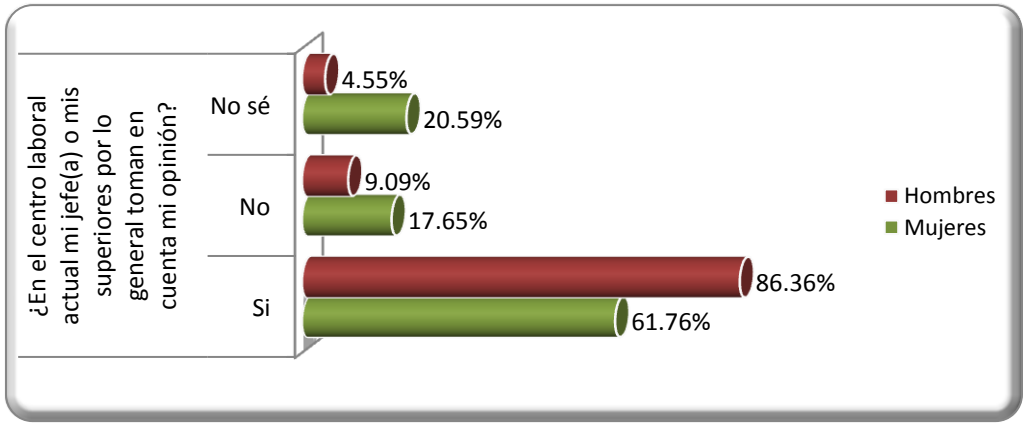


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

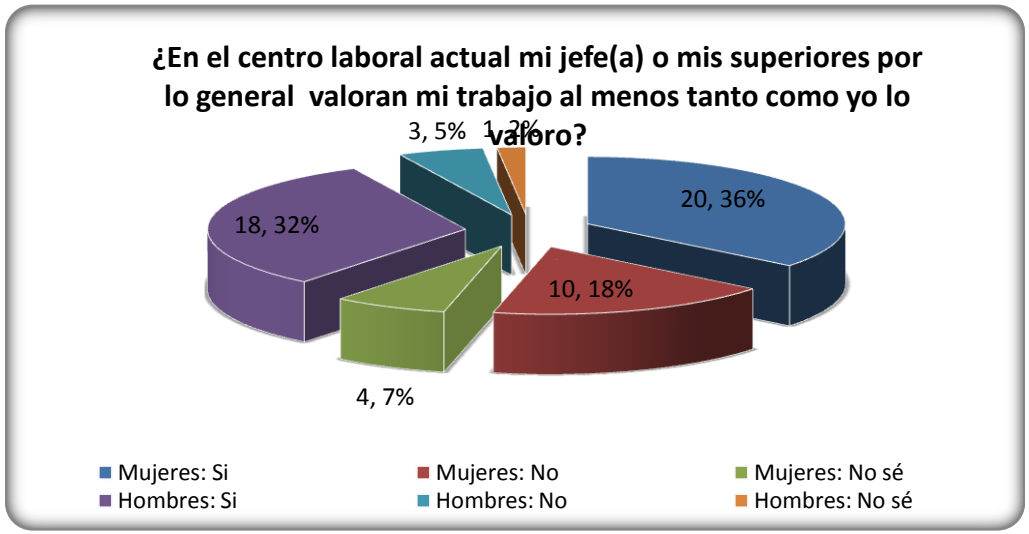
De los datos obtenidos se observa que el 62% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 86% de los hombres, es decir, el **74**% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **13**% que argumentaron lo contrario y el **13**% respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**74**	62	86
No	**13**	18	9
No sé	**13**	21	5



Aunado a lo anterior, el **68**% del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 39% de las mujeres y el 32% de los hombres; mientras que el **23**% mencionan que no se encuentran valoradas, el **9**% no lo sabe. Véase gráfica.

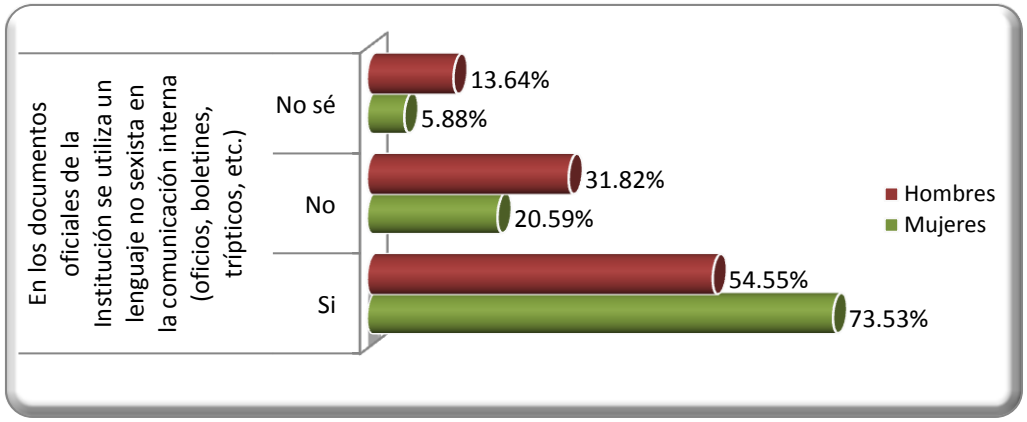
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**68**	36	32
No	**23**	18	5
No sé	**9**	7	2



Comunicación Incluyente

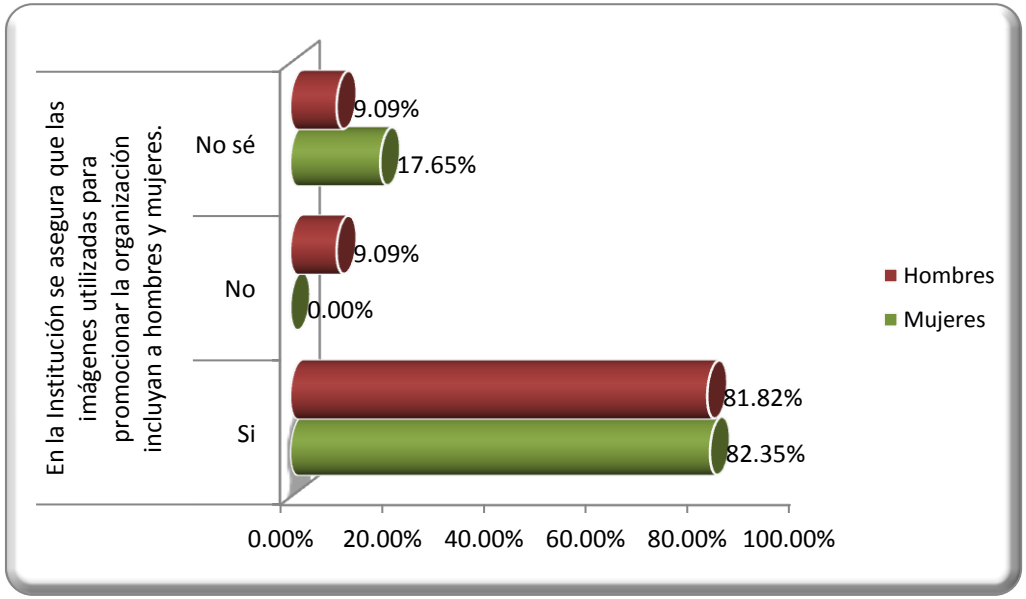
El análisis estadístico refleja que 73% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 54% de los hombres, es decir, el **66**% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **25**% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **9**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	73	54
No	25	21	32
No sé	9	6	14



El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 88% de los hombres y el 82% de las mujeres, resultando el **82**% del personal entrevistado, en contraste, el **4**% mencionaron lo contrario y el **14**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y A MUJERES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**82**	82	82
No	**4**	**0**	9
No sé	**14**	18	9

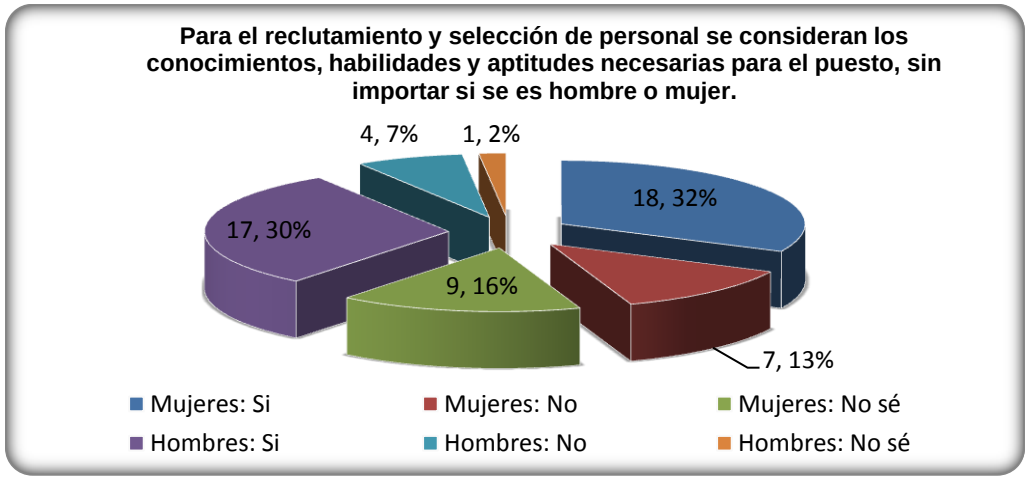


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

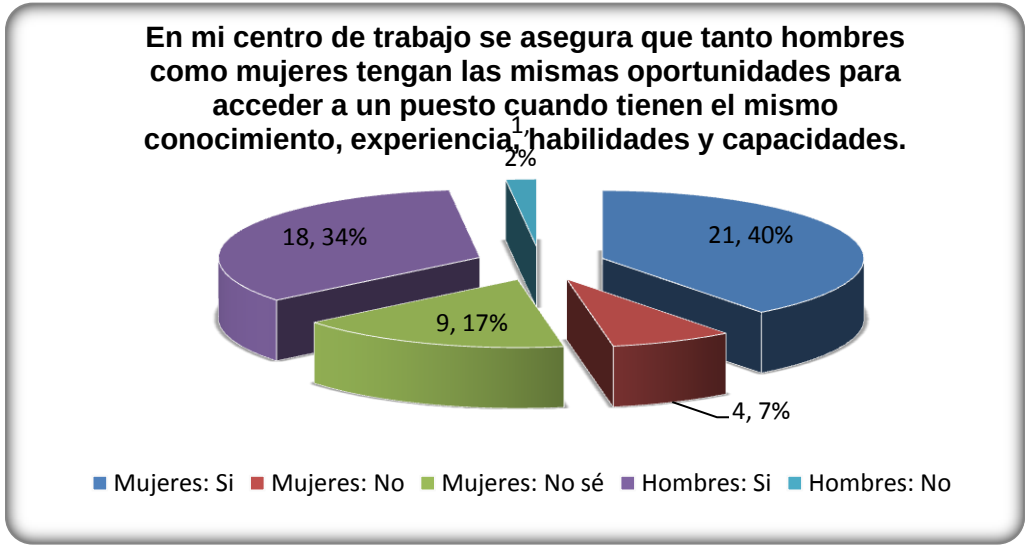
Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 30% de los hombres y el 32% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **62**%, el restante **20**% refuta este criterio asertivo y el otro **18**% no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	32	30
No	20	13	7
No sé	18	16	2



En este sentido, el **70**% del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 40% de las mujeres y el 34% de los hombres, mientras que el **9**% de las personas opinaron lo contrario y el **21**% no lo sabe. Véase gráfica.

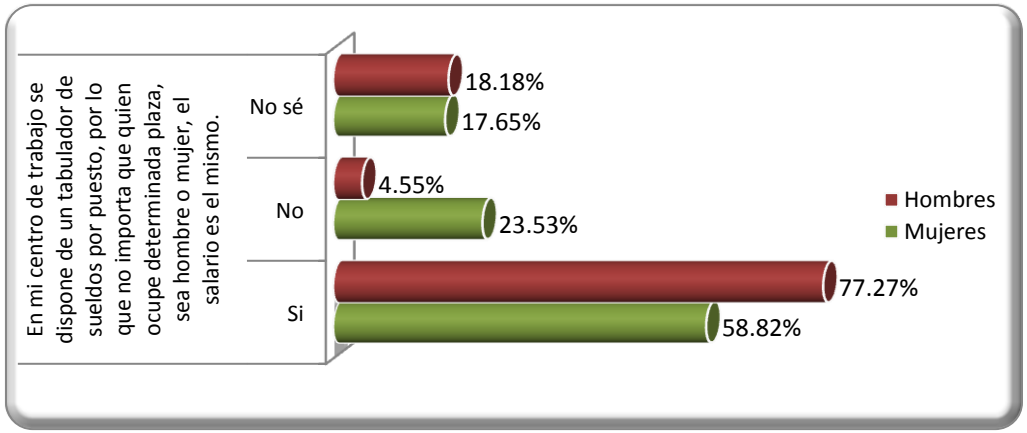
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**74**	**40**	**34**
No	**9**	**7**	**2**
No sé	**17**	**17**	**0**



Salarios y Prestaciones.

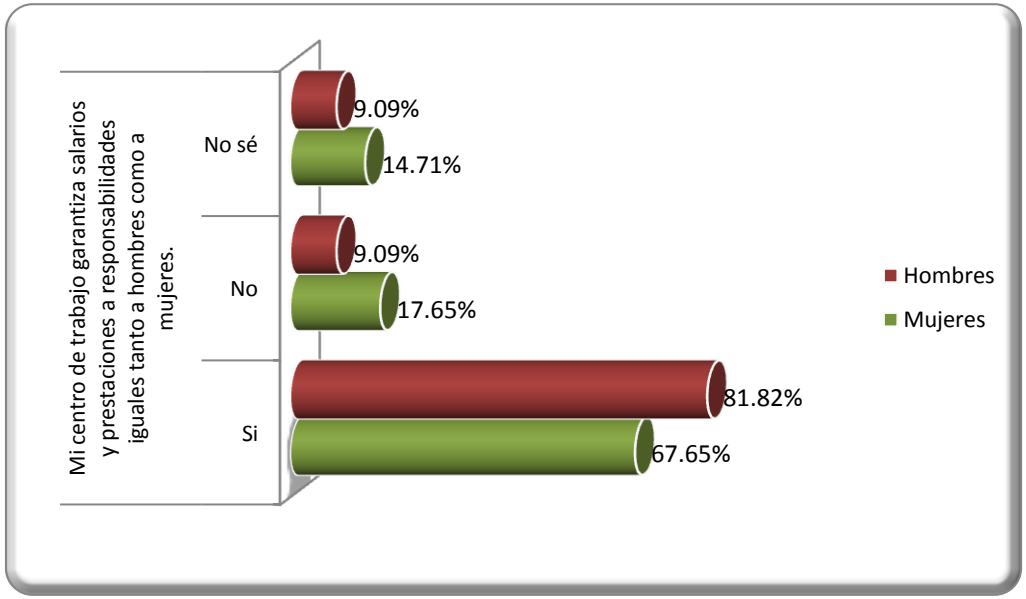
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 59% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 77% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **66**% de las personas encuestadas y, en menor medida, el **16**% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **18**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**66**	59	77
No	**16**	23	5
No sé	**18**	18	18



En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **73**% del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 68% de las mujeres y el 82% de los hombres, el resto, **14**% menciona que no existe y un **13**% no lo sabe. Véase gráfica.

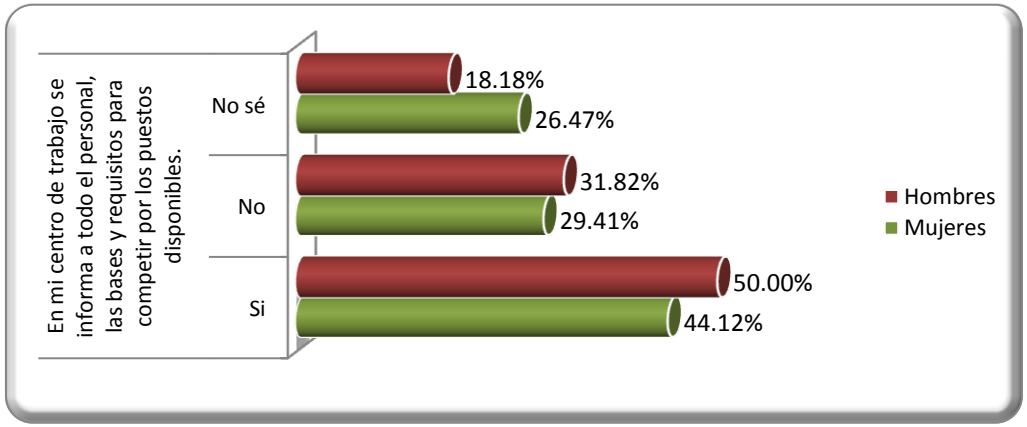
MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**73**	68	82
No	**14**	17	9
No sé	**13**	15	9



Promoción Vertical y Horizontal

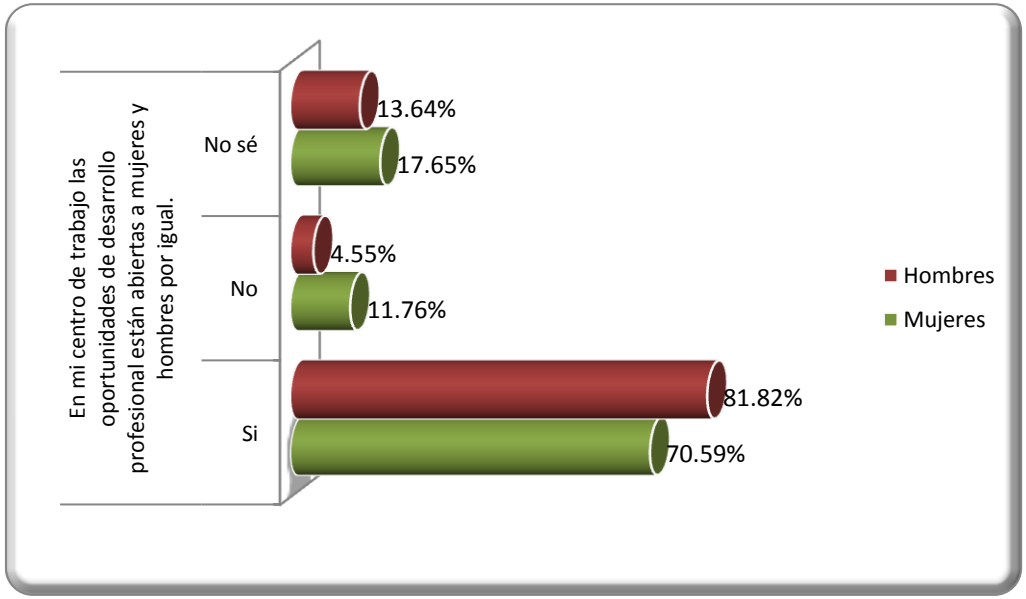
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **30**% de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **46**% manifiesta positivamente y el **22**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**46**	26	18
No	**30**	29	32
No sé	**22**	44	150



Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **75**% del total de la muestra considera que si, representados por el 70% de las mujeres y el 82% de los hombres, en tanto el **9**% considera que no y otro **16**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

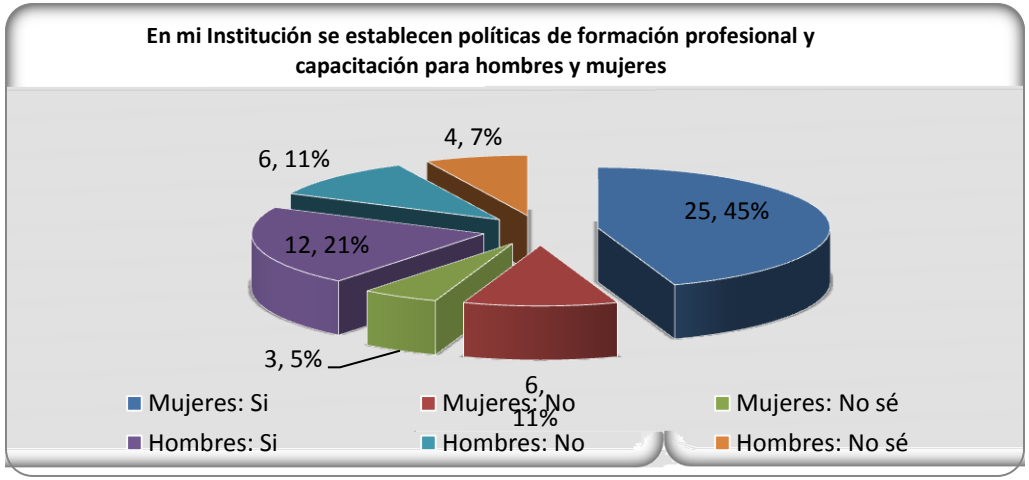
EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**75**	**70**	82
No	**9**	12	4
No sé	**16**	18	**14**



Capacitación y Formación Profesional

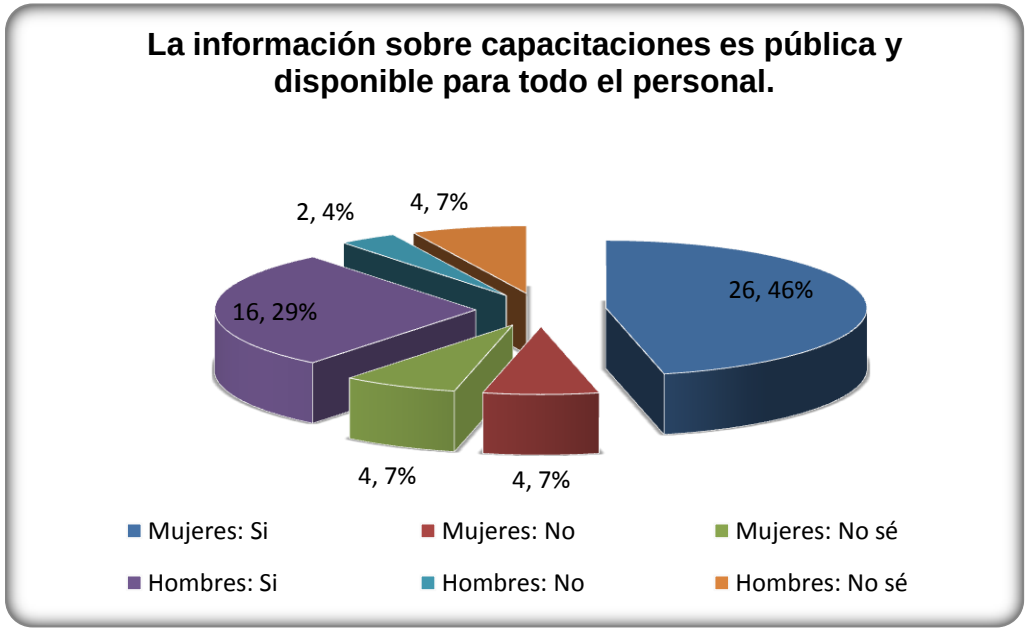
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **66**% manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 45% lo representan las mujeres y el 21% los hombres; un **21**% no está de acuerdo y el **13**% no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	45	21
No	22	11	11
No sé	12	5	7



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **75**% señalaron que sí, representando las mujeres el 46% y el 29% de los hombres, el **11**% respondió que no y el **14**% contestó que no sabe. Véase gráfica.

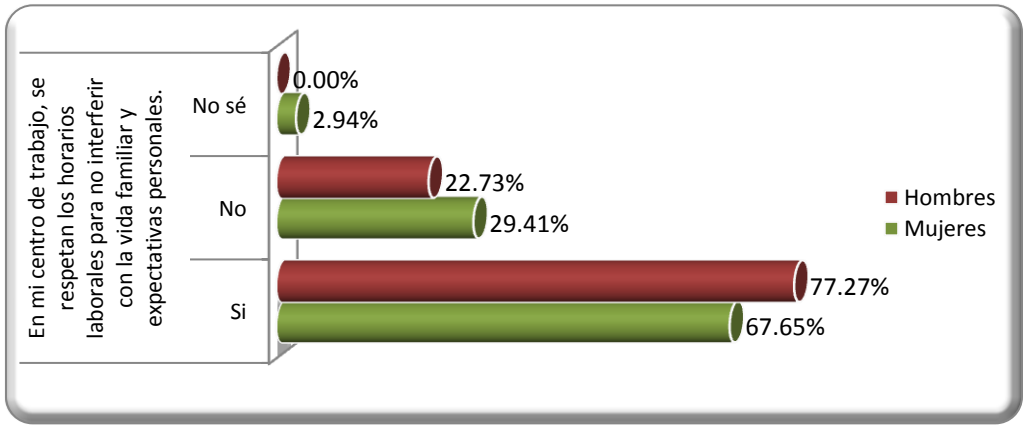
LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	75	46	29
No	11	7	4
No sé	14	7	7



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

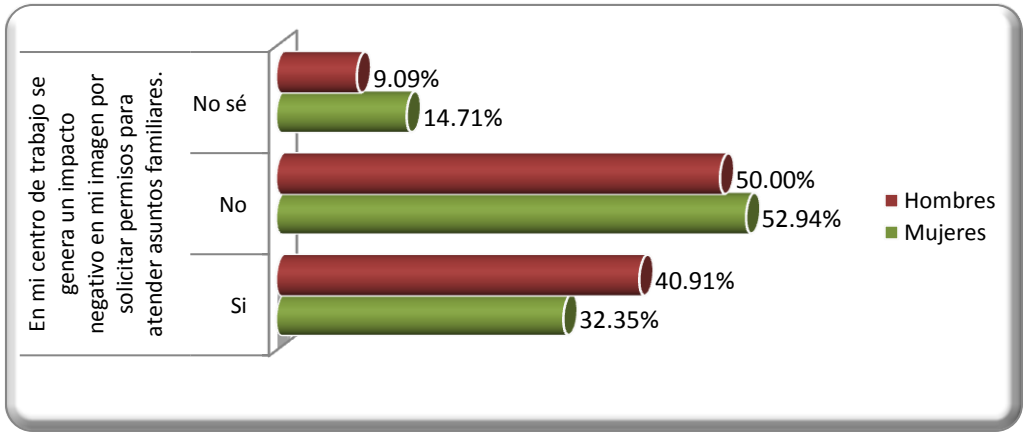
Los resultados muestran que el **71**% de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 68% y la de hombres de un 77%. El **2**% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **27**% respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	**71**	68	77
No	**27**	29	23
No sé	**2**	3	**0**



Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 32% de las mujeres y el 41% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **36**% de la muestra, es decir, el **52**% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **12**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	32	41
No	52	53	50
No sé	12	15	9



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **13**% del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 23% las mujeres y el 8% hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4**% respondió afirmativamente a esta pregunta.

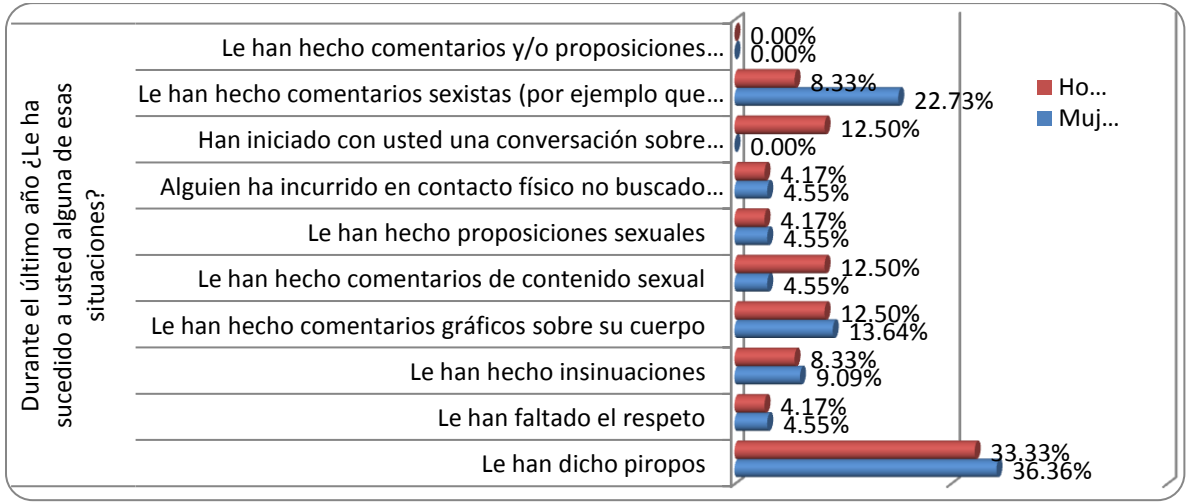
En tercer lugar, el 4% de las mujeres y el 4% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **4**% de la muestra total, infiriendo que el **96**% no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 14% de las mujeres y el 13% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11**% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89**%, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el 9% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 8%, esto es, el **7**% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **83**% restante que no los han recibido.

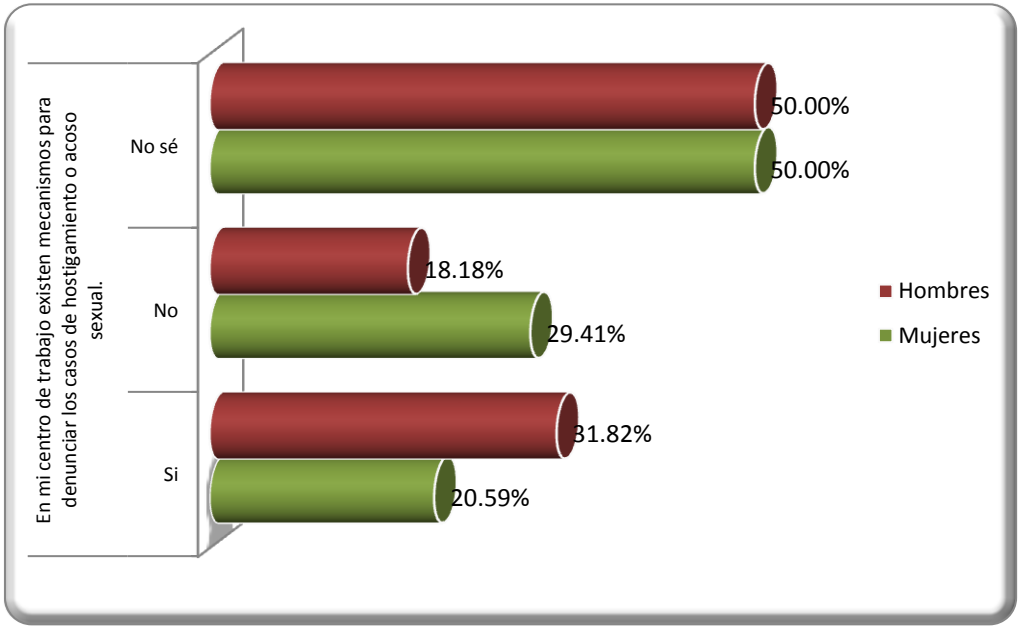
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **29**% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de 36% y los hombres un porcentaje de 33%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **29**% de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **71**% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	29	36	33
Le han faltado el respeto	4	5	4
Le han hecho insinuaciones	7	9	8
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	11	14	13
Le han hecho comentarios de contenido sexual	7	5	13
Le han hecho proposiciones sexuales	4	4	4
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	4	4
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	5	0	13
Le han hecho comentarios sexistas.	13	23	8



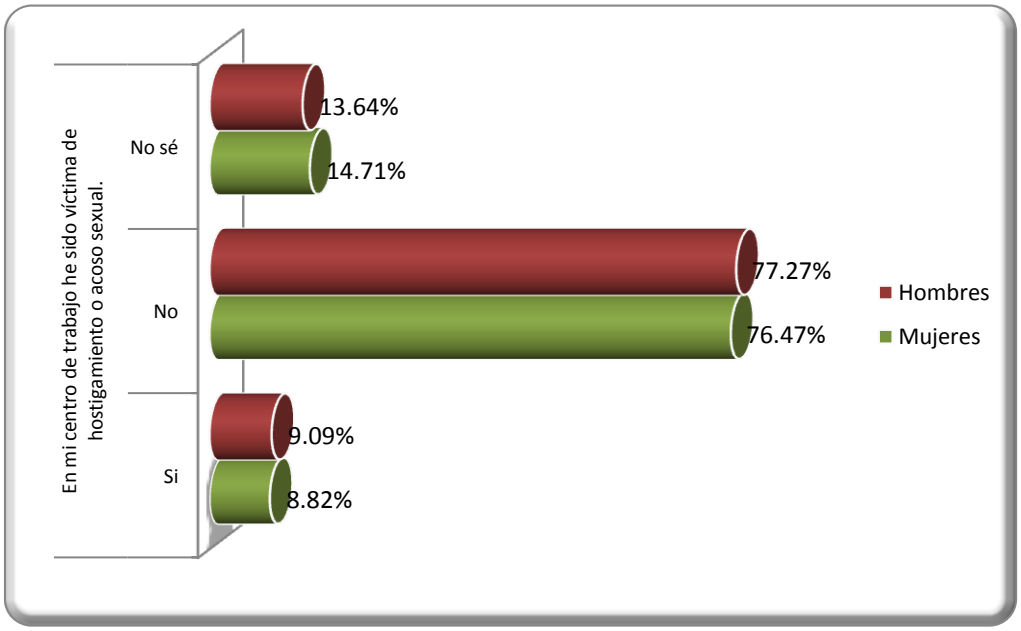
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **26**% del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **24**% que no, un importante **50**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	21	32
No	24	29	18
No sé	50	50	50



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **9**% de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **77**% no ha sufrido este tipo de violencia y el **14**% manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	9	9	9
No	77	76	77
No sé	14	15	14



CAPITULO II:
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1. Identificación del factor.

Para la identificación de los factores integrantes del Plan de Acción, se realizaran los siguientes pasos:

1. Realizar un análisis de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[11].
2. Identifica los factores de las recomendaciones y áreas de oportunidad detectadas en el análisis del Diagnóstico.
3. Establecer las estrategias para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres como eje transversal de las acciones institucionales.
4. Conformar los nueve factores estableciendo acciones a corto, mediano y largo plazo para alcanzar la igualdad laboral.

2.2. Identificación de áreas de oportunidad.

Las áreas de oportunidad son aquellas herramientas que permiten identificar los puntos críticos en los que las áreas de la Dependencia deberá realizar gradualmente para la eliminación de la violencia laboral y sexual y alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Estas áreas de oportunidad de identificar con base en los siguientes pasos:

1. Analizar los resultados contenidos en el Diagnóstico, para definir las áreas de oportunidad y las recomendaciones para la creación de acciones específicas para dar cumplimiento al Programa de Cultura Institucional.
2. Identificar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres del Programa de Cultura Institucional.

[11] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

3. Determinar las acciones a incluir en el Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada área de la Dependencia, tomando en consideración las áreas de oportunidad identificadas.
4. Leer detenidamente los comentarios vertidos por mujeres y hombres en el informe general de resultados del Diagnóstico, para identificar la información cualitativa y compararla con los resultados cuantitativos (calificación de los factores) a fin de generar acciones que enriquezcan el Plan de Acción.

2.3. Identificación de objetivos.

El objetivo estratégico incluye los elementos programáticos centrales que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento al objetivo general del Programa.

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.

Factor	Objetivo	Descripción
1. Política y deberes Institucionales.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.[12]	Hace referencia al conocimiento de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres y los deberes y atribuciones de la Dependencia.
2. Clima Laboral.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.[13]	Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.

[12] Objetivo Estratégico 1 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

[13] Objetivo Estratégico 2 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

3. Comunicación Incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.[14]	Conocer si la comunicación oral, escrita y aquella que se realiza a través de imágenes publicitarias, que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza estereotipos en función del sexo y género.
4. Selección de Personal.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.[15]	Hace referencia con la existencia de la transparencia, eficiencia y resultados en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Salarios y Prestaciones.	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.[16]	Se refiere a la existencia de remuneraciones igualitarias entre funciones y actividades desempeñadas, además del otorgamiento de prestaciones de acuerdo a necesidades personales.
6. Promoción Vertical y Horizontal.	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.[17]	Se encargada de fomentar una promoción vertical y horizontal igualitaria a través de una descripción no discriminatoria de los cargos.
7. Capacitación y Formación Profesional.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la	Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de igualdad y sin discriminación, necesidades del personal y en temas

[14] Objetivo Estratégico 3 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[15] Objetivo Estratégico 4 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[16] Objetivo Estratégico 5 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[17] Objetivo Estratégico 6 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

	perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.[18]	relacionados con el desarrollo personal, incluyendo la profesionalización en temas de género y derechos humanos.
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación entre la vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.[19]	Identifica el balance entre el ámbito familiar, personal y laboral, sin reforzar roles o estereotipos.
9. Hostigamiento y acoso sexual.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.[20]	Se refiere al conocimiento de necesidades e instrumentación de acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y la difusión de información sobre el tema al interior de las instituciones.

2.4 Identificación de estrategias.

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

2.5 Identificación de líneas de acción.

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PCI se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.[21]

El número de líneas de acción que considere la Institución a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

[18] Objetivo Estratégico 7 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[19] Objetivo Estratégico 8 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[20] Objetivo Estratégico 9 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[21] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

2.6 Definición de actividades a desarrollar.

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción.

La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

2.7 Metas e indicadores.

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

Es necesario precisar que el rubro de "indicadores", en algunos Objetivos Estratégicos se hace mención a la revisión y modificación, en su caso, de los Reglamentos Internos, Manuales de Procedimientos, Código de Ética, entre otros ordenamientos administrativos, los cuales no necesariamente deben realizarse un ordenamiento para cada uno de los Objetivos, sino es una revisión de un solo ordenamiento, de forma integral y con base en los objetivos estratégicos.

2.8 Periodo de ejecución.

El Plan de Acción compromete el trabajo del personal y áreas de la institución, estableciendo plazos para el seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas.

El Plan de Acción específica el periodo de ejecución de la acción. Se incorpora el periodo de inicio y conclusión, lo cual determinará el tiempo de cumplimiento de las actividades de acuerdo a la magnitud y metas a alcanzar y los resultados a corto, mediano y largo plazo.

2.8 Responsables y recursos.

Para que las acciones establecidas en el PCI y en el Plan de Acción sean cumplimentadas, es necesario que se establezcan los recursos posibles que se utilizaran, así como la delimitación de responsabilidades.

Asimismo, es necesario establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento. Los recursos se clasifican en:

- *Recursos Financieros:* Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto).

- *Recursos Materiales*: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.

- *Recursos Humanos:* Personal que llevará a cabo la acción.

2.9 Resultados esperados.

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

2.10 Seguimiento y evaluación.

La persona o área responsable del PCI será quien dé seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos en el Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la ejecución del Plan de Acción, ya que orientan a las áreas para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.[22]

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, considerando el impacto de la ejecución de las acciones y no simplemente el cumplimiento del objetivo. También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

[22] Con relación al Objetivo 2.1. "Evaluación y Seguimiento" del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

CAPITULO III:

DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

De conformidad a lo anteriormente analizado, se procede a la defunción de acciones especificas, metas, indicadores, períodos de ejecución, responsables y recursos financieros, partiendo de los objetivos y líneas acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fundamentadas en el marco jurídico vigente en el Estado de Chihuahua.

3.1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
1. Política Estatal y Deberes Institucionales	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.códigos de ética/conducta de la Secretaría. 1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los Reglamentos Internos de la Dependencia. 1.1.3. Realizar una guía para la creación de presupuestos sensibles al género. 1.1.4. Considerar las acciones del Programa en los Presupuestos de cada dependencia.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Establecer y difundir los mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.[23] 2. Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones, a través de propuestas de armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos internos. [24] 3. Actualizar en el año 2014 el Diagnostico de Cultura Institucional	1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.[29] 2. Conocimiento del marco legal en materia de igualdad 2. Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de ética/Conducta	1. (Número de propuestas planeadas/ Número de propuestas realizadas) X 100 2. Numero de leyes planeadas para publicidad /Numero de leyes publicitadas)x 100 2. (Núm. de Código de ética establecidos/Núm. de Código de Ética revisados) x 100.	X	X	X	X	1. Área de Sistemas, y/o Recursos Humanos, y/o Área Jurídica Subdirección de Fomento a la Salud 2. Área Jurídica y/o Recursos Humanos. Subdirección de Fomento a la Salud	1. No aplica

[23] OIT, Convenio 156.
[24] OIT, Convenio 156.

para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.[25] 4. Ergonomía en sillas, mesas y equipo mobiliario. 5- Realizar una campaña para la publicidad de las Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de Chihuahua. 6. Revisión de Código de ética/conducta de la Dependencia para la inclusión de los conceptos de igualdad y no discriminación.[26] 7. Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.[27] 8. Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes) tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.[28]	y Reglamentos Internos.	2. (Núm. de 2. Reglamentos totales/Núm. de Reglamentos revisados) x 100. (Numero de 3. Diagnósticos planeados / Numero de Diagnósticos realizados) x 100. 4. (Numero de muebles /Numero de Muebles adquirido) x100. 4. Evidencia física de los espacios físicos adaptados. Evidencia física de mobiliario con diseño ergonómico.					3. Área de Recursos Humanos y/o Área de Planeación y/o Unidad de Género con el ICHIMU. 4. Área de Recursos Materiales y7o Recursos Materiales 5. Unidad de Género y/o Comunicación Social, Recursos Humanos. 6. Área Jurídica y/o Recursos Humanos. 7. Área Jurídica y/o Recursos Humanos.	

[29] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[25] Línea de Acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[26] Línea de acción 2.1 Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[27] Línea de Acción 4.1.1.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[28] Línea de Acción 4.1.1.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

							8. Comunicación Social y/o Planeación, y/o Jurídico y/o Desarrollo organizacional.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Dependencia. • Implementar la incorporación de la perspectiva de género en el marco jurídico interno y en las relaciones laborales.							

3.2. Clima Laboral.

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

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2016	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Promover un clima de respeto por los derechos humanos.[30] 2. Eliminar actos, conductas o imágenes discriminatorias o desigualdades de género en la publicidad que se difunde por medios audiovisuales, electrónicos e impresos de la Dependencia. 3. Promover un ambiente sensible al género a través de la creación de programas focalizados.[31] 4. Realizar dos acciones y/o eventos conmemorativos por	1. Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.[33] 2. Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto. 3. Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación. 4. Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad y no	1. (Total de publicidad que promueve roles de género/Total de publicidad generada) X 100. 2. (Total de personal de la Dependencia que considera un ambiente de trabajo incluyente/Total de plantilla de personal) X 100. 3. Núm. De Programas planeados/Núm. de Programas realizados) x 100 4. Eventos conmemorativos planeados / Núm. de eventos	X	X	X	X	1. Área de Género y/o Recursos Humanos y/o Área de la Promoción Salud. 2. Área de Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o área de Desarrollo Organizacional y/o Comunicación Social. Subdirección de Fomento a la Salud 3. Subdirección de Recursos Humanos. 4.Dirección General de Administración, Unidad de Género y/o Área de Comunicación Social Subdirección de Fomento a la Salud	$ Por determinar

[30] OIT, Convenio 156, ídem.
[31] Eje 2.1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[33] OIT, Convenio 156, ídem.

año. 5 Promover y aplicar instrumentos de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.[32]	discriminación.	conmemorativos realizados) x100 5. Número de Formatos aplicados de conformidad a la NMX-R-025-SCFI-2009.					5. Recursos Humanos Subdirección de Fomento a la Salud	
Resultados Esperados *(Información cualitativa)*	• Implantar y fortalecer las medidas que favorezcan la efectiva igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Dependencia. • Promover los liderazgos de mujeres y el trabajo en equipo libre de discriminación.							

[32] Línea de Acción 4.3.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.3. Comunicación Incluyente.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
3. Comunicación incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.	3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia. 3.1.2. Promover la utilización del Manual de Comunicación Incluyente para las dependencias. 3.1.3. Establecer que las imágenes utilizadas como publicidad no se promuevan estereotipos en función del sexo. 3.1.4. Proponer que las personas de nivel jerárquico superior utilicen y promuevan la comunicación incluyente en sus oficios, circulares, acuerdos y otros documentos.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Eliminar frases que promuevan la discriminación y el lenguaje sexista en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas informativas, circulares, tabulación de sueldos, entre otros) que emite la Dependencia.[34] 2. Diseñar y difundir mensajes incluyentes en correos electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago. [35] 3. Modificar la redacción de los diversos ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales al interior de la dependencia, para incorporar la	1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social. 2. Lograr una comunicación que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación. 3. Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente.	(Núm. de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Núm. de documentos planeados) X 100 (Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos) x100	X	X	X	X	1. Todas las áreas de la Institución. 2. Recursos Humanos y/o Coordinación General Administrativa y/o Diseño Grafica y/o Dirección General de Administración. Área de Comunicación 3. Subdirección Recursos Humanos y/o área jurídica y/o Desarrollo Organizacional y/o Planeación. Área de Comunicación	1. No aplica.

[34] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[35] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

comunicación incluyente, así como visibilizar a las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables[36]. 4. Promover y difundir Manual de Comunicación Incluyente.[37]							Unidad de enlace de Género y/o Recursos Humanos	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Manual de Comunicación Incluyente de la Secretaría. • Impulsar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Dependencia que promueva la igualdad laboral y elimine el lenguaje sexista y discriminatorio.							

[36] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[37] Eje 6.6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

3.4. Selección de Personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
4. Selección de Personal	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante. 4.1.2. Integrar en las convocatorias respectivas el perfil de puesto con lenguaje incluyente, y definiendo características del puesto. 4.1.3. Instaurar acciones afirmativas que fortalezcan la selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Reformar, con perspectiva de género, los documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.[38] 2. Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.[39] 3. Revisar los procesos de selección de personal de la Dependencia, para identificar criterios que puedan ser o parecer	1. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.[46] 2. Eficiencia en el proceso de selección de personal. Selección de personal transparente e igualitaria. 3. Eliminación de estereotipos en función del sexo y actitudes discriminatorias en la selección de personal.	1. (Núm. de lineamientos o documentos revisados / Núm. de lineamientos o documentos totales) X 100 2. Núm. de reuniones programadas/ Núm. de reuniones realizadas) x 100 1. (Núm. de perfiles de puestos modificados/ Núm. de perfiles de puestos que contienen criterios discriminatorios) X100 3. Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Medios a través de los	X	X	X	X	1. Recursos Humanos y/o Jurídico. Dirección de Administración 2. Dirección Administración Subdirección Recursos Humanos 3. Dirección Administrativa Planeación y Recursos Humanos 4. Recursos Humanos y/o Jurídico.	$ 0.00

[38] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[39] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género.[40] 4. Realizar reuniones con las áreas involucradas de la Dependencia a efecto de que, con base en la revisión realizada, se eliminen o modifiquen los criterios discriminatorios identificados en los perfiles de puestos. 5. Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.[41] 6. Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.[42]	1. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.[47] 2. Eficiencia en el proceso de selección de personal. Selección de personal transparente e igualitaria. 3. Eliminación de estereotipos en función del sexo y actitudes discriminatorias en la selección de personal.	cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc. Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que incorpore el principio de igualdad.					Unidad de Género y/o recursos humanos y/ planeación. 5. Recursos Humanos y/o Comunicación Social 6. Recursos Humanos. Dirección Administrativa	

[46] OIT, Convenio 156.
[40] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[41] Línea de Acción 4.1.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[42] Línea de Acción 4.1.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[47] OIT, Convenio 156.

7. Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo: Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas; Apego estricto al catálogo de puestos; Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/ SIDA como requisito de contratación.[43] 8. Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.[44] 9. Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo		Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.					7. Dirección de Planeación/ Recursos Humanos y/o Jurídico. 8. Dirección de Planeación/ Recursos Humanos y/o Jurídico. 9. Dirección de Planeación/ Recursos Humanos y/o Jurídico.	

[43] Línea de Acción 4.1.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[44] Línea de Acción 4.1.2.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

cuidado a familiares dependientes.[45]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Organizar la selección de personal basado en habilidades, aptitudes y experiencia de mujeres y hombres, libres de discriminación o conductas sexistas o desiguales. • Contar con un Manual de Procedimientos con perspectiva de género para el reclutamiento y la selección de personal. • Eficiente la calidad en el servicio público.							

[45] OIT, Convenio 156.

3.5 Salarios y Prestaciones.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
5. Salarios y Prestaciones	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	**5.1** Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	**5.1.1** Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones. **5.1.2.** Analizar y reformar el escalafón para implementar la igualdad entre mujeres y hombres. **5.1.3.** Realizar una publicación resumida sobre las prestaciones que será entregado desde el ingreso a la institución.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Promover la revisión de los tabuladores de salarios y las prestaciones actuales y modificarlos en caso que refuercen las desigualdades o discriminación.[48]	Prestaciones en condiciones igualitarias entre mujeres y hombres. Evaluación de personal conforme a perfil profesional. Conocimiento de criterios libres de discriminación para otorgamiento de	(Numero de prestaciones revisadas/Número de prestaciones totales otorgadas) x**100** (Núm. de reuniones realizadas / Núm. de reuniones planeadas) X **100**	X	X	X	X	**1.**Recursos Humanos y Dirección General de Administración	**$ 0.00**

[48] Línea de Acción 6.3. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

2. Realizar reuniones de trabajo con áreas involucradas de la Dependencia para determinar la posibilidad de integrar en la normatividad interna prestaciones igualitarias para mujeres y hombres: licencias por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas e hijos, respeto de horarios laborales, servicio de guarderías para hijas/os para mujeres y hombres que laboran en la Secretaría, entre otros. [49] 3. Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres. [50]	prestaciones.	(Núm. de prestaciones otorgadas, desagradas por sexo/Núm. total de prestaciones otorgadas) X 100 (Núm. de personal mujeres y hombres que conoce las prestaciones a que tiene derecho/Núm. total de la plantilla de personal) X 100 Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Política salarial en					2. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Administración en enlace con las áreas de recursos Humanos de la Institución. 3. Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social. 4. Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social.	

[49] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[50] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

4. Difundir las de prestaciones por paternidad y maternidad.[51] Brindar permisos especiales para atender actividades domésticas.[52]		igualdad de condiciones para mujeres y hombres. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. [53]					5. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Administración en enlace con las áreas de recursos Humanos de la Institución.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Establecer lineamientos efectivos para la emisión de salarios y prestación en igualdad entre mujeres y hombres, en los que fomenten la conciliación entre la vida laboral y personal, el clima laboral sensible al género, y la eliminación de conductas discriminatorias en su implementación. • Revisar los tabuladores de salarios y prestaciones desde la perspectiva de género.							

[51] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[52] OIT, Convenio 156.
[53] Línea de Acción 4.1.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.6 Promoción vertical y Horizontal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
6. Promoción vertical y horizontal	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.	6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales igualitarios y no discriminatorios.	6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal. 6.1.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	**2014**	**2015**	**2016**	*Nombre y Cargo*	
1. Modificar los procedimientos de promoción vertical e incluir los aspectos horizontales, con perspectiva de género.[54] 2. Verificar que las descripciones de puestos en la Dependencia, no refieran términos sexistas, con el fin de que, en su caso, sean modificados o eliminados.[55]	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acenso y promoción vertical. Criterios y políticas de promoción de carácter público y libre acceso por el personal. Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.	(Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos con perspectiva de género incorporada /Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos vigentes en la Dependencia) X 100 (Total de Catálogos de Descripción de Puestos que incorpora la perspectiva de género /Total de Catálogos de Descripción de Puestos de la plantilla de personal de la Dependencia X 100 Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.[57] Catálogo de puestos (cargos), de aplicación general en la organización.	X	X	X	X	1. Recursos Humanos 2. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución. 3. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución.	$ 0.00

[54] OIT, Convenio 156.
[55] Línea de Acción 4.1.5.1. de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[57] Línea de Acción 4.1.5.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3. Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.[56]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Realizar procedimientos o catálogos en los que se observen aptitudes o capacidades, así como responsabilidades familiares. • Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Dependencia, a través de una descripción de puestos que suprima supuestos de discriminación que estereotipen las funcionen que deben desempeñar las mujeres y los hombres, permitiendo con ello la movilidad vertical y horizontal en la Dependencia.							

[56] Línea de Acción 4.1.5.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.7 Capacitación y formación de personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
7. Capacitación y formación profesional	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1. Incluir en los Programas Anuales de Capacitación, al menos un evento por año de capacitación y formación en materia de derechos humano y género. 7.1.2 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales. 7.1.3. Lograr que la capacitación y formación se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Fortalecer las políticas institucionales para la capacitación y promoción en materia de derechos humanos y disminución en la violencia de género.[58] 2. Capacitar a las personas encargadas de Recursos	Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de	(Núm. de cursos realizados / Núm. Total de cursos planeados) X 100	X	X	X	X	1 y 2 y 3 Recursos Humanos e ICHIMU 1 y 2 y Secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado	$ 0.00

[58] Eje V, Seguridad y Procuración de Justicia, Objetivo 16.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Humanos en los Poderes del Estado, Municipios y Órganos Constitucionalmente Autónomos, en materia de derechos humanos y género.[59] 3. Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.[60] 4. Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.[61] 4. Existencia y difusión de	alto nivel con perspectiva de género.[65] Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral sin discriminación. Capacitación impartida en horarios laborales que concilien con la vida personal. Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en	(Total de personal capacitado en materia de género/Total de personal de la Dependencia) x 100					1 y 2 Departamento de Enseñanza y Calidad de la Secretaría de Salud 1 y 2 y 3 Recursos Humanos Y Comunicación Social 4. 1 y 2 secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado y comunicación social 4. 1 y 2 secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado y comunicación	

[59] Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.
[60] Línea de Acción 4.2.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[61] Línea de Acción 4.2.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[65] Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).[62] 6. Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.[63] Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.[64]	la plantilla. Participación por sexo en la capacitación en formación para atención de la salud de mujeres y hombres proporcional a su participación general en la plantilla. Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.						social en coordinación con la Secretaría de Salud y Subdirección de Fomento Salud 6. Recursos Humanos	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Alcanzar la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría. • Contar con personal capacitados y formado en materia de género y derechos humanos capaza de lograr acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género, para la prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.							

[62] Línea de Acción 4.2.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[63] Línea de Acción 4.2.2.7 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[64] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.8. Conciliación entre la vida familiar y laboral.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación de vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la conciliación de vida familiar y laboral, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la conciliación entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales. 8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos. 8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar. 8.1.4. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales. 8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que haya solicitado algún permiso o licencia prolongados. 8.1.6. Evaluar periódicamente del impacto en la relación laboral y familiar de los horarios de trabajo.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares. [66] Diseñar, programar, instrumentar y difundir una campaña para promover entre el personal de la Dependencia, el respeto tanto de los horarios de la vida familiar como de la responsabilidad laboral. [67] Realizar reuniones de trabajo con las áreas involucradas, a efecto de modificar en lo posible la normatividad interna para otorgar permisos a padres hombres (licencia por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas o	Respeto al horario y jornada de trabajo establecido. Flexibilidad para permisos de manera igualitaria a mujeres y hombres Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos y familiares enfermos. Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres.	-(Núm. de campañas realizadas /Total de campañas proyectadas) X **100** (Número de beneficios otorgados sin estereotipos que fomenten la discriminación/Total de beneficios proyectados sin estereotipos de discriminación) **X 100** (Total de reuniones realizadas para modificar normatividad de otorgamiento de permisos y beneficios sin estereotipos de discriminación/Total de reuniones programadas en la materia) **X 100**	X	X	X	X	Dirección Administración Subdirección de Recursos Humanos Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución.	**$ 0.00**

[66] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[67] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

hijos, flexibilidad de horarios laborales, guarderías para hijos de hombres trabajadores), de modo que permita la participación de éstos en el cuidado y atención de sus hijas e hijos menores de edad, disminuyendo los roles o estereotipos que fomentan la discriminación. [68] Realizar campañas de difusión y sensibilización de las políticas, programas y/o acciones que la Dependencia impulse para fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.[69] Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por: Cumplir con las horas de trabajo legales	Apoyo en la inclusión familiar de hombres padres.	(Núm. de campañas realizadas de difusión y sensibilización en la materia/Total de campañas programadas de difusión y sensibilización en la materia) X 100 Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Participación por sexo en la capacitación de Género proporcional a su participación general en la plantilla. (Numero de cursos sobre conciliación realizados) / (Número de cursos planeados) X100					Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución.	

[68] Eje I, Mujeres, Objetivo 3.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[69] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

semanales en el menor número de días, Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida. [70] Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones, Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador, No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.[71] Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral, en la realización de 2 cursos.[72]							Subdirección de Fomento a la Salud Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución.	

[70] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[71] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[72] Línea de Acción 4.2.3.9 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

Incluir en el Reglamento Interior y ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales el concepto de "Conciliación vida laboral y personal".[73] Impulsar la creación de casas de cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que atiendan a los hijos e hijas de madres trabajadoras.[74]								
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todas las personas al servicio público de la Secretaría, sobre un marco normativo que incorpore políticas de corresponsabilidad que fomente la participación igualitaria de mujeres y hombres. • Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la Dependencia desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.							

[73] Línea de Acción 2.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[74] Línea de Acción 6.7. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
9. Hostigamiento y acoso sexual	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.	9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal.	9.1.1 Implementar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual. 9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones. 9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias. 9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral. 9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos. 9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
Diseñar, programar, implantar y difundir en la Dependencia campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual.[75] Crear un área de atención en la Dependencia que otorgue asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.[76] Realizar un Protocolo de Atención de Casos de	Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. Impulsar mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, al interior de la dependencia, como en los planes, programas y proyectos que realice.[80] Contar con un área que brinde la confianza al personal para denunciar y atender casos de violencia y acoso sexual.	(Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de campañas programadas en la materia) X 100 (Total de casos resueltos en la materia/Total de casos denunciados en la materia) X 100 (Núm. de áreas creadas / Núm. de áreas planeadas) X100 (Núm. de protocolos realizados / Núm. de protocolos planeados) X 100 Código de Ética y documento que contengan la misión y la visión de la organización.	X	X	X	X	Unidad de género y/o recursos humanos y/o jurídico en coordinación con el Centro de Justicia para las Mujeres Recursos Humanos Jurídico y Subdirección de Fomento de Salud	$ 0.00

[75] Línea de acción 1.3 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[76] Línea de acción 2.2. del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.

Acoso y Hostigamiento Sexual. [77] Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.[78] Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.[79]		Curriculum vitae de dicho personal con evidencias documentales.					Unidad de género y/o recursos humanos y/o jurídico en coordinación con el Centro de Justicia para las Mujeres Unidad de género y/o recursos humanos y/o jurídico en coordinación con el Centro de Justicia para las Mujeres	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia. • Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. • Eliminar la violencia laboral de la Secretaría.							

[80] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[77] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[78] Línea de Acción 4.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[79] Línea de Acción 4.3.1.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

ANEXO 1. ACRÓNIMOS.

APE	Administración Pública Estatal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CI	Cultura Institucional.
ICHIMU	Instituto Chihuahuense de la Mujer.
NMX	Norma Mexicana.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI	Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acciones.	Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.[81]
Acciones afirmativas.	Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.[82]
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.[83]
Acuerdo.	Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.[84]
Acuerdo Interinstitucional.	Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como "el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado".[85]
Análisis de género:	Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a

[81] Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[82] Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[83] Artículo 13, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[84] Editores Mexicanos Unidos, Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.
[85] Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.

	varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas[86].
Armonización Legislativa con Perspectiva de Género al Derecho Interno.	Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y órganos de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.[87]
Agresor.	La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.[88]
Atención.	Es el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia.[89]
Atención integral.	Manejo médico y psicológico de las consecuencias para la salud de la violencia familiar o sexual, así como los servicios de consejería y acompañamiento.[90]
Brecha de género.	Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos[91].
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

[86] Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.
[87] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37. PP. 104-105.
[88] Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[89] Artículo 22 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[90] Norma Mexicana NOM-046-SSA2-2005, "Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención".
[91] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.

	trabajadores.[92]
Conciliación entre vida familiar y laboral.	Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.[93]
Construcción social del género.	Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual. [94]
Cultura institucional.	Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.[95]
Compromiso.	Se utiliza específicamente para designar los acuerdos mediante los cuales los Estados se comprometen a someter una controversia al arbitraje. Se suele emplear también como nombre genérico para referirse a los tratados.[96]
Derechos Humanos.	De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, tienen todos los derechos y

[92] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[93] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[94] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[95] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[96] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág.106.

	libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.[97] Entre otras características de los derechos humanos figuran: • Son Inherentes o innatos al ser humano, todos los seres los poseen pues se generan a partir de la misma« naturaleza humana. • Son Universales, se extienden a todo el género humano, cualquiera sea su condición histórica, geográfica, étnica, de sexo, edad o situación en la sociedad. • Son Inalienables, no se pueden quitar ni enajenar pues son parte consustancial de la propia naturaleza humana. • Son Inviolables, no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar y en caso de ser así, el ciudadano víctima puede exigir una reparación o compensación por el daño causado a través de los tribunales de Justicia. • Son Imprescriptibles, es decir, no caducan ni se pierden por el transcurso del tiempo. • Son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.[98]
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.[99]
Discriminación.	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias

[97] Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A(III) del 17 de diciembre de 1948. Véase: ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

[98] Organización de las Naciones Unidad, ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

[99] Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

	sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.[100]
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.[101]
Empoderamiento de las Mujeres.	Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.[102]
Estereotipo.	Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.[103]
Género:	Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.[104]
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.[105]
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.[106]

[100] Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
[101] Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[102] Artículo 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[103] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[104] Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[105] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres.	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.[107]
Información desglosada o desagregada por sexo.	Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos[108].
Modalidades de violencia.	Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.[109]
Persona al servicio público (servidor 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.[110]
Personas con discapacidad.	Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". [111]
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.[112]

[106] Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[107] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[108] Instituto Nacional de las Mujeres, "Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género", segunda versión, INMUJERES, México, 2007. Pág.103
[109] Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[110] Artículo 2 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[111] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.
[112] Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

Plan de Desarrollo.	Es el documento que establece los objetivos de un gobierno transitorio para realizar cambios que impulsen el avance democrático, abatan la inseguridad, la impunidad, la pobreza y que permitan alcanzar el mayor bienestar social, a través de mayores oportunidades de educación integral, que tengan como premisa fundamental ser incluyentes y justos.[113]
Presupuesto.	Previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, regularmente por un año en caso de la administración pública. Permite a los gobiernos establecer prioridades y evaluar la consecuencia de sus objetivos.[114]
Prevención.	Es conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género.[115]
Principio de Igualdad:	Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[116]
Programas.	Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.[117]
Reglamento.	Conjunto ordenado de reglas o preceptos de carácter general y obligatorio, dictadas por el poder ejecutivo, que la autoridad utiliza para la ejecución de leyes.[118]
Rol.	Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generar como expectativas/exigencias

[113] Gobierno Federal, Presidencia de la Republica, Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012.
[114] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 113.
[115] Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[116] Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[117] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.
[118] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.Pág. 113.

	sociales y subjetivas.[119]
Sanción.	Fortalecimiento de las disposiciones penales, civiles, de derecho familiar y administrativas[120]
Segregación ocupacional.	Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.[121]
Segregación horizontal.	Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.[122]
Segregación vertical.	Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.[123]
Sexo:	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón).Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.[124]

[119] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[120] Artículo 36 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[121] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[122] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[123] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[124] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Superior Jerárquico.	En el Gobierno del Estado, se entenderá por superior jerárquico al Titular de la Dependencia correspondiente y en las Entidades Paraestatales al Titular o Jefe de las mismas.[125]
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.[126]
Víctima.	La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.[127]
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.[128]

[125] Artículo 24 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[126] Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[127] Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[128] Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

- *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto,* en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas. BARQUET, Mercedes (2002).
- *Cultura Organizacional. Culturas académicas*. BORIS TRISTÁ PÉREZ (1997).
- *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*. BUSTOS ROMERO, Olga (2009).
- *Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*. CAMPOY CERVERA, Ignacio (2004).
- *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2009).
- *Guía de Acción contra la Discriminación 'Institución Comprometida con la Inclusión'*, CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2011).
- *La discriminación en las empresas,* CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2005).
- *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012,* CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2009).
- *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*. COROMINAS, Joan (2010).
- *Programa de Cultura Institucional,* Instituto Nacional de las Mujeres. COS, Francisco (2009).
- *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización.* COOPER, Jennifer (2001)
- *Diccionario EDIMUSA en español*. EDITORES MEXICANOS UNIDOS (1990).

- *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III.* FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo (2008).
- *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Políticas*. FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (2000).*Derecho Administrativo.* FRAGA, Gabino (1994).
- *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas.* GARCÍA PRINCE, EVANGELINA (2003).
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Presidencia de la República, Ley General de Planeación. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

- Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA,

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Código Administrativo del Estado. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública.* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2002).

- *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, segunda versión. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2007).

- *Glosario de Género.* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2008).

- *Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual.* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2004).

- *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2009).

- *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2008).

- *Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas,* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2009).

- Instituto Chihuahuense de las Mujeres, *Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Instituto Chihuahuense de las Mujeres, *Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
- Instituto Chihuahuense de las Mujeres, *Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.
- *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica,* KIT Press, 2000. MACDONALD, M., *et al,*
- Organización de las Naciones Unidas, *ABC de las Naciones Unidas*, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.
- Organización de las Naciones Unidas, *Consenso de Brasilia,* CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.
- Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5'*, Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.
- Organización de los Estados Americanos, *Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano*, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.
- Organización de los Estados Americanos, *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará,* Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.

- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, *La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Suiza, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad en el trabajo*, OIT, Francia, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo*, OIT, Suiza, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo, *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*, OIT, Suiza 2007.
- Organización Internacional del Trabajo, P*romoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada*, OIT, Suiza, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Chile, 2009.

- *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.* RANNAURO MELGAREJO, Elizardo.

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

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

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

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

- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México.* ONU, junio 2006.

GOBIERNO FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

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

Rafael Servando Portillo Díaz
Secretario de Desarrollo Social.

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

Instituto Chihuahuense de la Mujer.
Calle 1 de Mayo No. 1802
Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.
(01 614) 429 3505.

CONTENIDO

Introducción.

CAPITULO I:
ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1. Definición.
1.2. Principios.
1.3. Utilidad del Plan de Acción.
1.4. Marco Jurídico.

CAPITULO II:
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1 Identificación del factor.
2.2 Identificación de áreas de oportunidad.
2.3 Identificación de objetivos.
2.4 Identificación de estrategias.
2.5 Identificación de líneas de acción.
2.6 Definición de actividades a desarrollar.
2.7 Metas e indicadores.
2.8 Periodo de ejecución.
2.9 Responsables y recursos.
2.10 Resultados esperados.
2.11 Seguimiento y evaluación.

CAPITULO III:
DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

3.1 Política Estatal y Deberes Institucionales.
3.2 Clima Laboral.
3.3 Comunicación Incluyente.
3.4 Selección de Personal.
3.5 Salarios y Prestaciones.
3.6 Promoción Vertical y Horizontal.
3.7 Capacitación y Formación Profesional.
3.8 Conciliación entre la vida familiar y laboral.
3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Anexos.

1. Acrónimos.
2. Glosario.
3. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN.

"Se deberá promover la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres".

Organización Internacional del Trabajo.

La cultura institucional es el sistema de valores, creencias y comportamientos que se consolidan y se comparten en el diario transcurrir de la institución. Los estilos de dirección, las normas, los procedimientos, los medios que se usan y las actitudes de las personas reflejan el conjunto de elementos que integran la cultura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Chihuahua (STPS).

La ética en el capital humano de la institución es clave, está íntimamente relacionada con el talento y la capacidad de su capital humano. Estos factores son evidentemente necesarios para que la institución cumpla con los objetivos para la cual fue creada. Sin embargo, hoy sabemos que estos elementos por sí mismos no son suficientes, pues de nada vale que se cuente con el personal más capacitado y con una tecnología de punta si todos los integrantes de la institución, en su accionar, rompen o no cumplen con los principios éticos que norman la vida laboral.

La STPS es instancia estatal encargada de coordinar y conducir la política laboral, mediante la promoción y desarrollo de programas y acciones de fortalecimiento a la cultura laboral que impulsen la productividad y la competitividad, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el fomento y la promoción del empleo.

Aunado a lo anterior, el Plan Estatal de Desarrollo en su eje número 1, apartado intitulado "Mujeres", se establece en su eje "4.2. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral", mediante las siguientes acciones:

- "Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.
- Vigilar el cabal cumplimiento de la Ley, para frenar la discriminación laboral.
- Implementar el programa de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y medir su progreso a través de auditorías.

- Promover las reformas y acciones necesarias para cerrar las brechas de género en los salarios de mujeres y hombres en los mercados de trabajo a través de programas que brinden apoyos para el cuidado de los/las hijos/as.
- Impulsar acciones para la conciliación laboral y familiar para mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Promover programas para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo."[1]

Por su parte, el Programa Chihuahuense de las Mujeres para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 - 2016[2], menciona en su Objetivo 1: "Institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias que integran los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Gobiernos Municipales y los Entes Privados del Estado de Chihuahua", por lo que este Plan de Acción se establece como un mecanismo de implementación.

Asimismo, se establece en su objetivo 6 intitulado "Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las líneas de acción que conlleva la ejecución de acciones para lograr el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral entre ellas, las siguientes:

- "Promover las reformas y acciones necesarias para cerrar las brechas de género en los salarios de mujeres y hombres en los mercados de trabajo a través de programas que brinden apoyos para el cuidado de los/las hijos/as.
- Impulsar acciones para la conciliación laboral y familiar para mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Promover programas para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.
- Impulsar la creación de casas de cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral".[3]

Para eliminar la situación de violencia en el ámbito laboral, el Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua 2011 – 2016[4] menciona en su estrategia 3 del Eje de Prevención, que esta Secretaría, la necesidad de:

- Fortalecer el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres.
- Fortalecer las políticas Institucionales para la capacitación y promoción en materia de derechos y la disminución de la violencia de género e infantil".[5]

[1] Gobierno del Estado de Chihuahua, Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[2] Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de diciembre de 2011.
[3] Gobierno del Estado de Chihuahua, Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2012 -2016
[4] Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de diciembre de 2011.
[5] Gobierno del Estado de Chihuahua, Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua 2011 – 2016

El Plan de Acción establece el marco normativo por medio el del cual se debe realizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, las consideraciones que se tomaron en cuenta para llevar a cabo el diseño y elaboración del plan, implementarlo y monitorearlo a favor de un cambio en la cultura institucional desde la perspectiva de género, tomando en cuenta los resultados correspondientes a la Secretaría incluidos en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[6], realizado por el Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Complementariamente, sus objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción e indicadores se encuentran derivados del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[7], desarrollados en 2011 por este mismo Instituto, que funge como un avance importante en la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.

La finalidad de estas directrices generales es suministrar a la STPS acciones sobre la forma en que pueden elaborar sus propios planteamientos para lograr la Cultura Institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y escoger la línea que deben seguir para alcanzar los objetivos que se fijen.

El planteamiento de la dependencia en materia de planificación de la CI debe reflejar la responsabilidad y convertirse en un medio para seguir adelante con la incorporación la CI y la igualdad entre mujeres y hombres en el plano estatal y la realización de la correspondiente labor en favor de las mujeres y hombres que laboran, a efecto de tener un buen desempeño y beneficiar a la sociedad Chihuahua.

Uno de los temas recurrentes del Marco de Acción es la conveniencia de que los mecanismos de aplicación de los objetivos y estrategias de la CI revistan un carácter participativo y se apoyen, cuando sea posible, en las realizaciones ya existentes, tanto en el plano nacional como en el estatal e internacional.

Este Plan de Acción permitirá fomentar vínculos de trabajo fructíferos dentro de las esferas gubernamentales, y gracias a ellos establecer lazos entre direcciones y departamentos y se anuden relaciones con interlocutores externos, como podría ser las organizaciones no gubernamentales, o bien, aquellas instituciones que se encuentran también realizando y ejecutando su Plan de Acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de Chihuahua.

Hay que resaltar que la experiencia cosechada por las dependencias que han logrado mantener una coordinación activa entre el Estado y la sociedad civil en materia de CI, además de los esfuerzos substanciales llevados a cabo por cada dependencia desde hace algunos años, han creado

[6] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, ICHMUJER, México, 2011.
[7] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, ICHMUJER, México, 2011.

de diferentes maneras, una potente dinámica en pro del cambio, para la cual, el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal ofrece una guía para el Plan de Acción.

El propósito principal de estas directrices es contribuir al mantenimiento de esa dinámica y estimular a la Secretaría para que redoblen sus esfuerzos, teniendo bien presentes el Programa Estatal de Cultura Institucional adoptado en las dependencias.

CAPITULO I:

ELEMENTOS DEL PLAN DE ACCIÓN.

1.1 Definición.

El Plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua (PCI)[8].

En este sentido, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permite a la dependencia orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

El Plan de Acción consiste en estructurar de conformidad al PCI, atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, de conformidad con las necesidades y desigualdades detectadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua[9].

El Plan de Acción, servirá para instrumentar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias y líneas de acción.

Es necesario precisar que la *cultura institucional* es el "Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en

[8] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer", México, 2011.
[9] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia"[10], la cual se encuentra integrada por nueve ejes, de conformidad al PCI[11]:

[10] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[11] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

1.2 Principios.

La elaboración del Plan de Acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestación. Entre otros, se deberán tener en cuenta los siguientes:

- **Coordinación**: En la ejecución del Plan de Acción en coordinación con las diferentes áreas que compete la ejecución de los 9 ejes de cultura institucional y en coadyuvancia con el Instituto Jalisciense de las Mujeres y a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.
- **Continuidad**: El Plan de Acción debe garantizar la cabal culminación Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua con los cuales se pretenden alcanzar sus objetivos.
- **Eficiencia**: El Plan de Acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.
- **Coherencia**: Las acciones y proyectos aprobados en el Plan de Acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas del PCI.
- **Planificación**: El Plan de Acción debe permitir la concordancia entre los 9 ejes de cultura institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar, avances, obstáculos y retos, es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.[12]

[12] Ibídem.

1.3 Utilidad del Plan de Acción.

El Plan de Acción servirá básicamente Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral,[13] para:

- Organizar las actividades que se deben realizar en la institución en tono a los 9 objetivos de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años 2013, 2014 y 2015.
- Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

[13] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

1.4 Marco Jurídico.

Con base en la Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua[14], se identificó que existe un marco jurídico de referencia para la construcción de la cultura institucional en la Entidad, a saber, el siguiente:

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.
- Recomendaciones del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Para al gobierno de México.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.

[14] Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) 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.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará y su Mecanismo de Seguimiento.

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley y Reglamento General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa Nacional de Cultura Institucional.

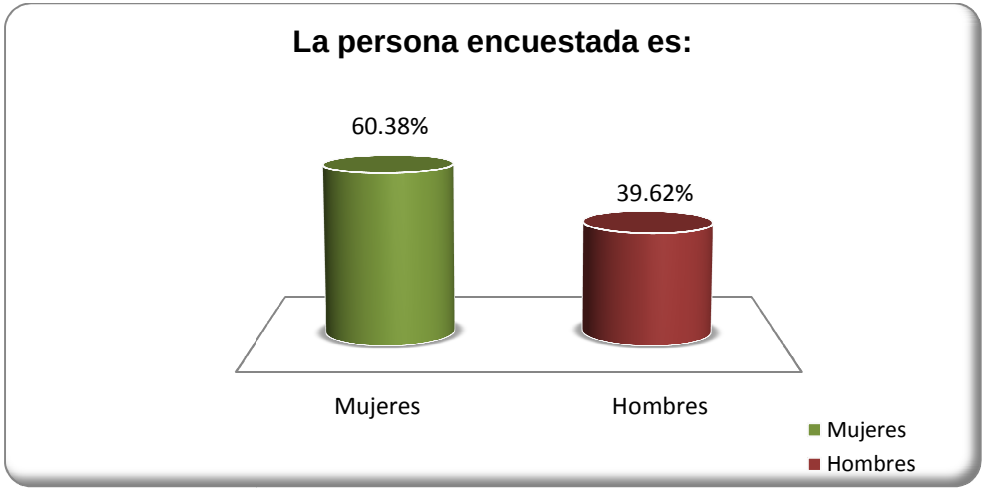
Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

- Código Administrativo del Estado.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua 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.
- Ley de Planeación.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
- 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.

1.5 Resultado del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El Diagnóstico[15] responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en la Secretaria del Trabajo Y Previsión Social del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas.

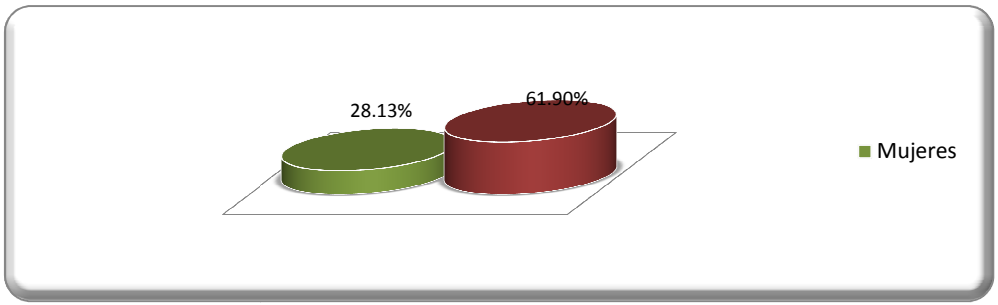
La muestra fue representada por un total de 53 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Secretaria de Trabajo y Previsión Social las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.* De las personas participantes, el **60**% (32) fueron mujeres mientras que el **40**% (21) fueron hombres. Véase gráfica.



Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **41**% manifestó que sí, de cual 28% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 62%. El **58**% de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

[15] Instituto Chihuahuense de la Mujer,"Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, ICHMUJER, México, 2011.

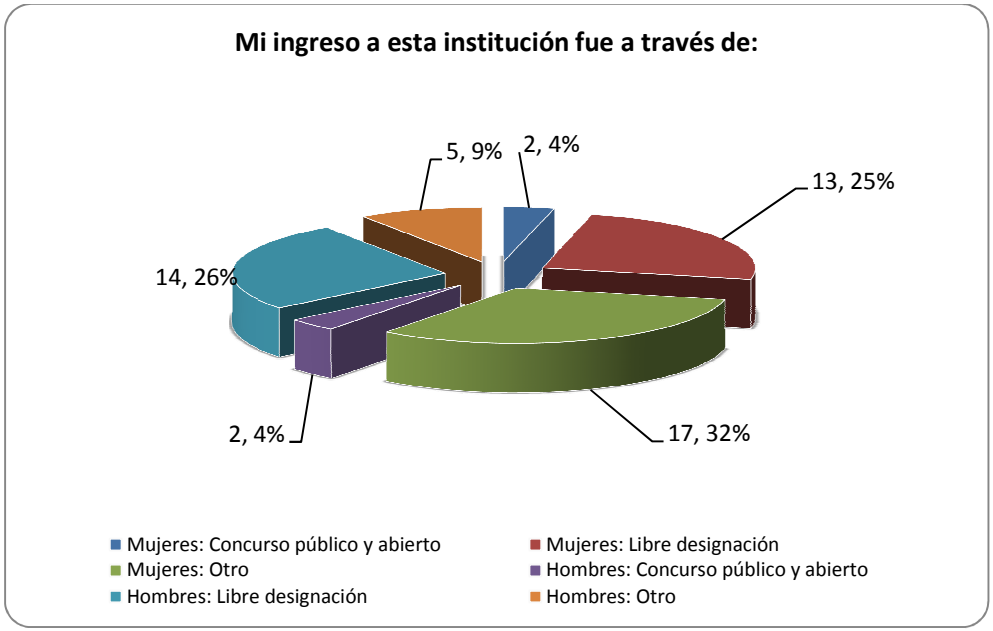
¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	28	62
No	58	72	38



El **7**% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **51**%, las mujeres representan un 25% y los hombres un 26%, el resto, un **41**% señalaron que su ingreso fue por otra vía.[16] Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	7	4	4
Libre designación	51	25	26
Otro	41	32	9

[16] Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

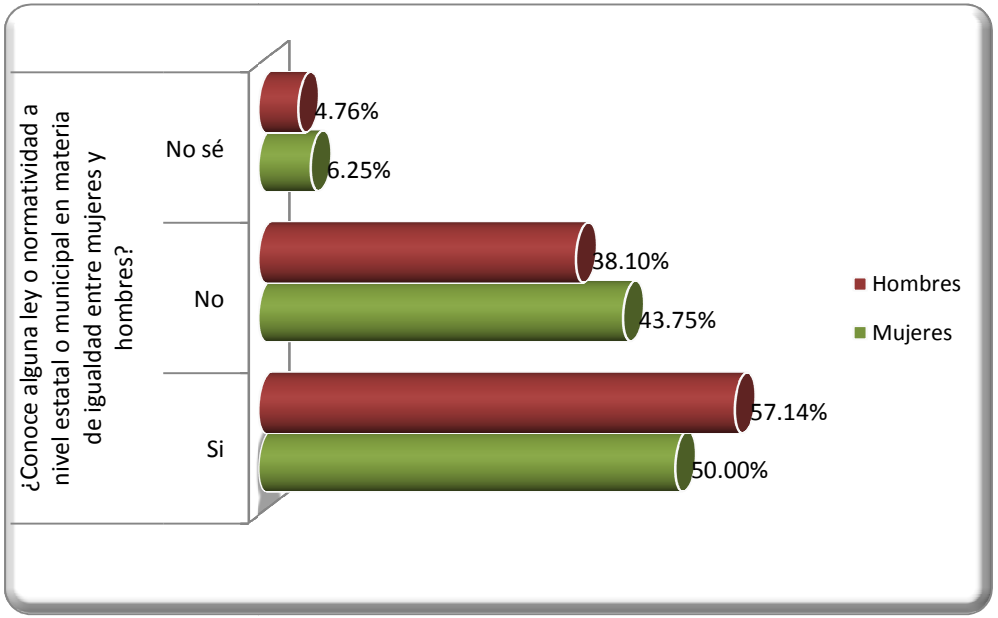


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

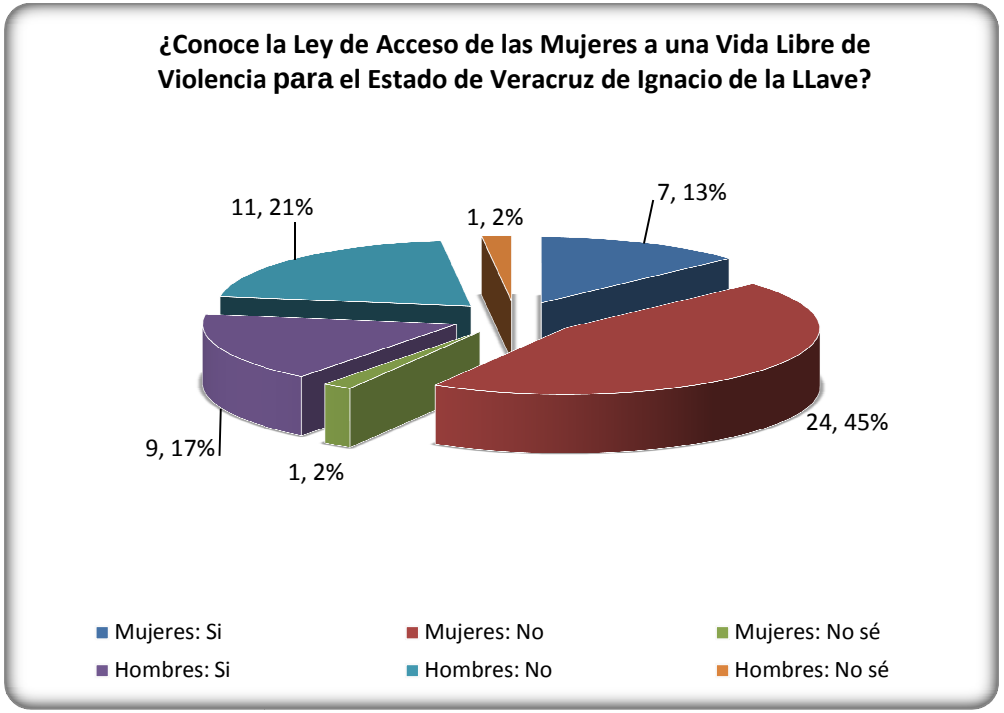
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **53**% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 50% de las mujeres y 57% de los hombres, en contraposición con el **41**% de las personas que mencionaron no conocerla y el **6**% respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53	50	57
No	41	44	38
No sé	6	6	5



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 13% de las mujeres y el 17% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **30**% de las personas encuestadas; al contrario, el **66**% de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4**% respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	30	13	17
No	66	45	21
No sé	4	2	2

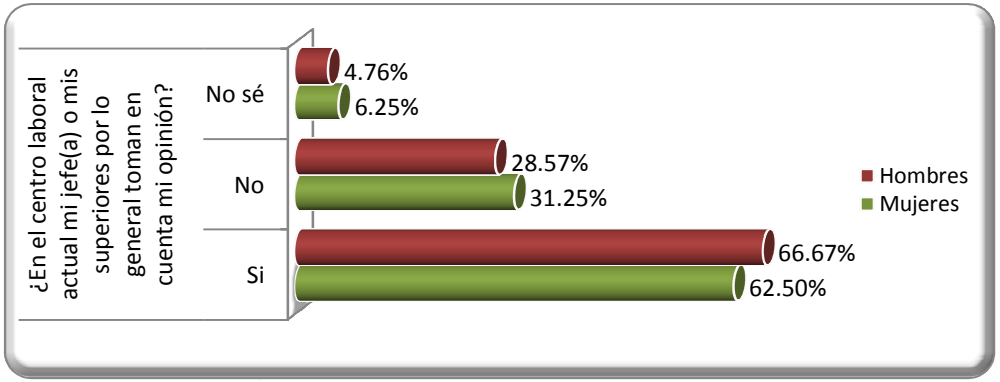


Clima Laboral.

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

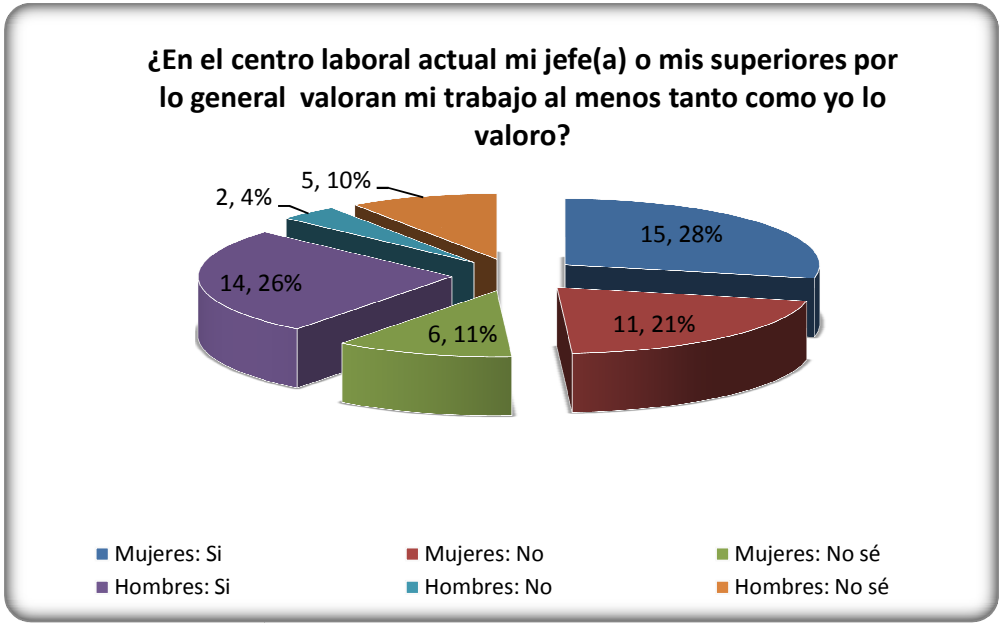
De los datos obtenidos se observa que el 62% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 67% de los hombres, es decir, el **64**% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **30**% que argumentaron lo contrario y el **6**% respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	62	67
No	30	31	28
No sé	6	6	5



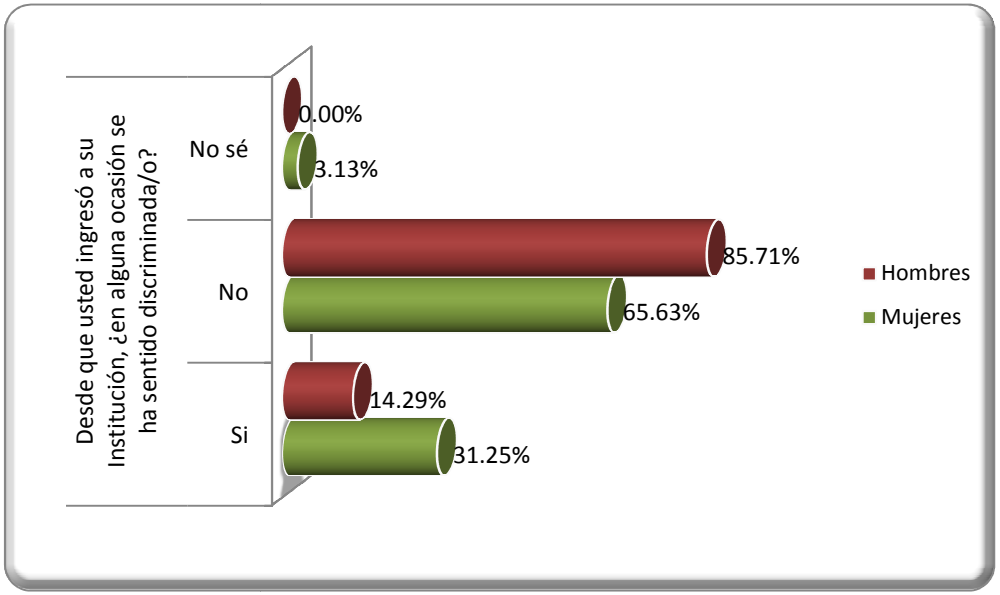
Aunado a lo anterior, el **55**% del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 28% de las mujeres y el 26% de los hombres; mientras que el **24**% mencionan que no se encuentran valoradas, el **21**% no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	28	26
No	24	21	4
No sé	21	11	10



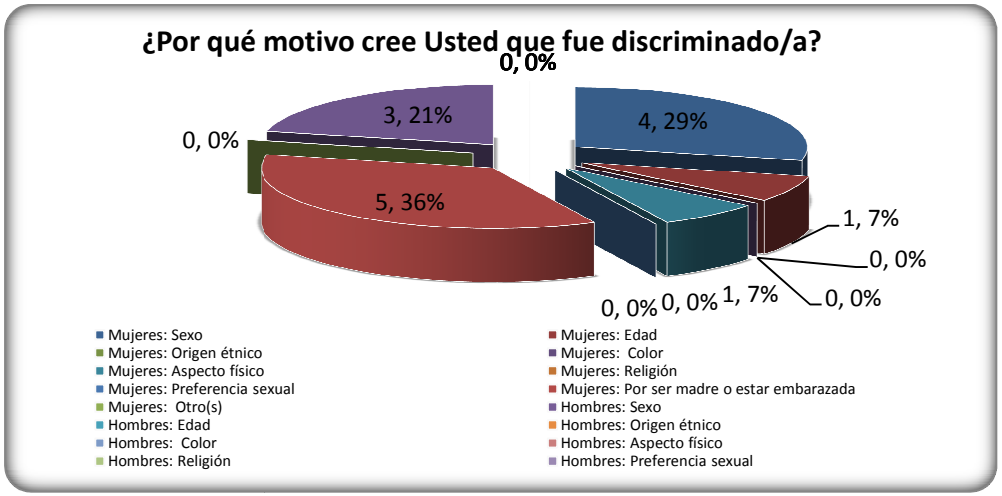
Por último, el **24**% de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 31% de las mujeres y el 14% de los hombres, por ende, el **73**% del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2**% respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	31	14
No	73	66	86
No sé	2	3	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **50**% de la muestra, por otra parte, el **36**% de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el **7**%. Por otros tipos de discriminación el **7**%. Véase gráfica.

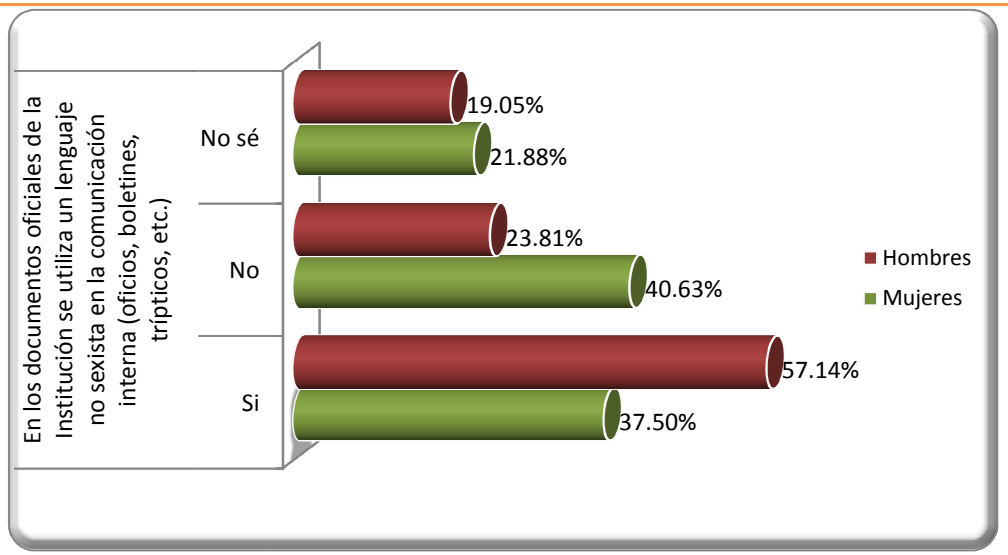
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	50	29	21
Edad	36	36	0
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	7	7	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	7	0	7



Comunicación Incluyente

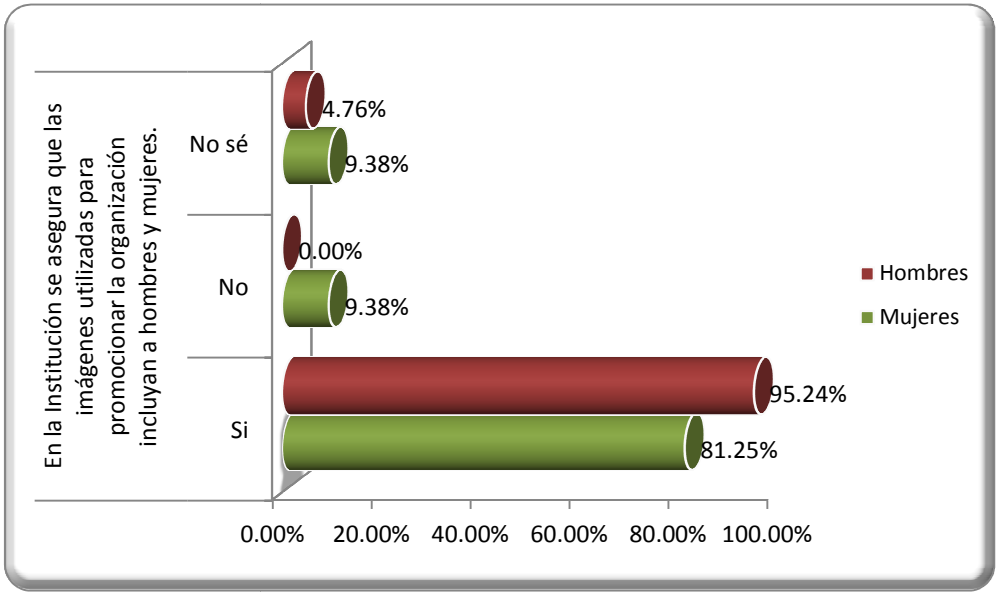
El análisis estadístico refleja que 37% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 57% de los hombres, es decir, el **45**% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **34**% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **21**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	37	57
No	34	41	23
No sé	21	22	19



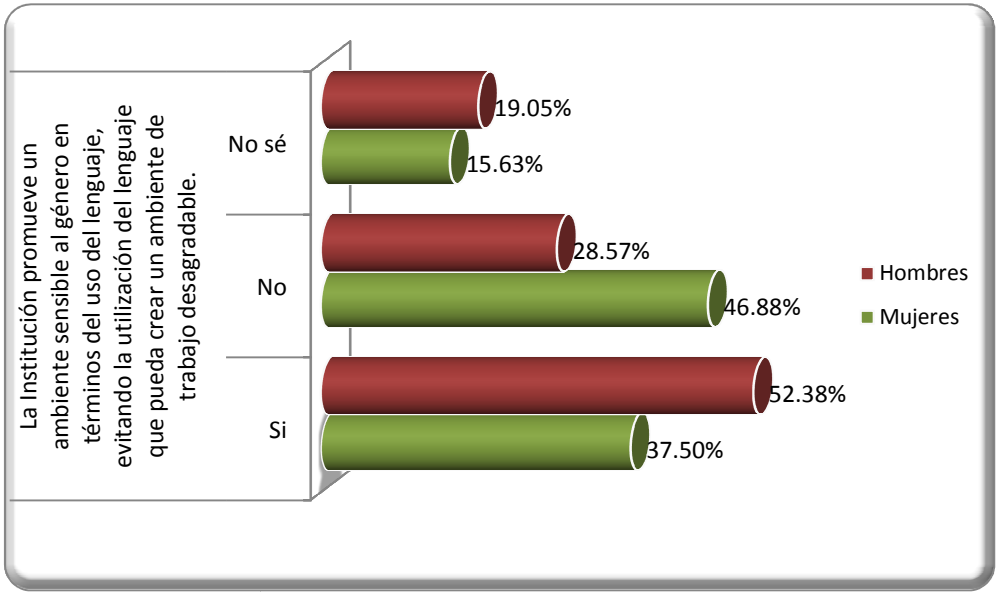
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 95% de los hombres y el 81% de las mujeres, resultando el **87**% del personal entrevistado, en contraste, el **6**% mencionaron lo contrario y el **7**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	87	81	95
No	6	9	0
No sé	7	9	5



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 52% de los hombres con relación al 37% de las mujeres, siendo agrupado en el **43**% del personal entrevistado, el **40**% argumentó en sentido negativo y otro **17**% no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	37	52
No	40	47	28
No sé	17	16	19

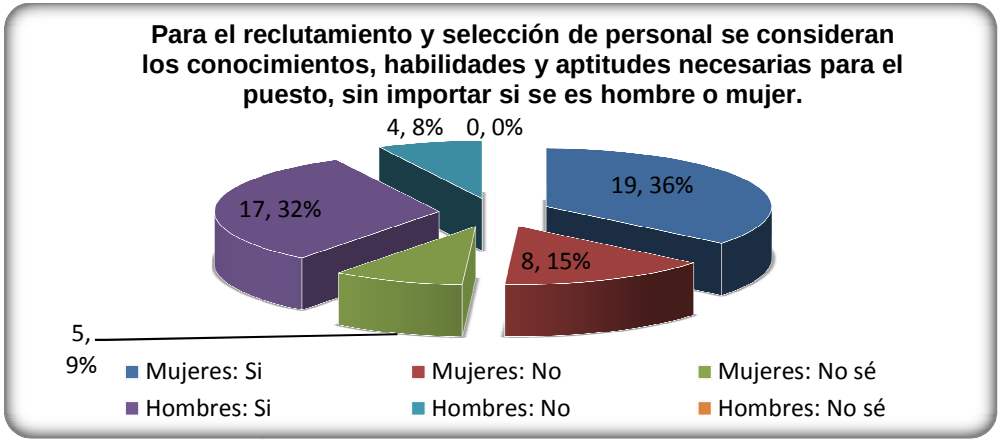


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

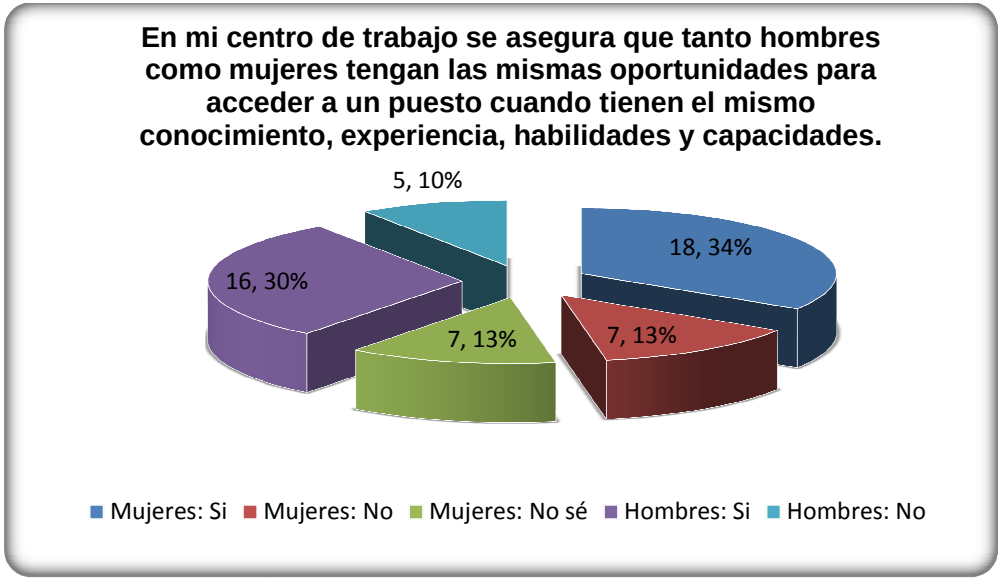
Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 32% de los hombres y el 36% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **68**%, el restante **23**% refuta este criterio asertivo y el otro **9**% no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	36	32
No	23	15	8
No sé	9	9	0



En este sentido, el **64**% del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 34% de las mujeres y el 30% de los hombres, mientras que el **23**% de las personas opinaron lo contrario y el **13**% no lo sabe. Véase gráfica.

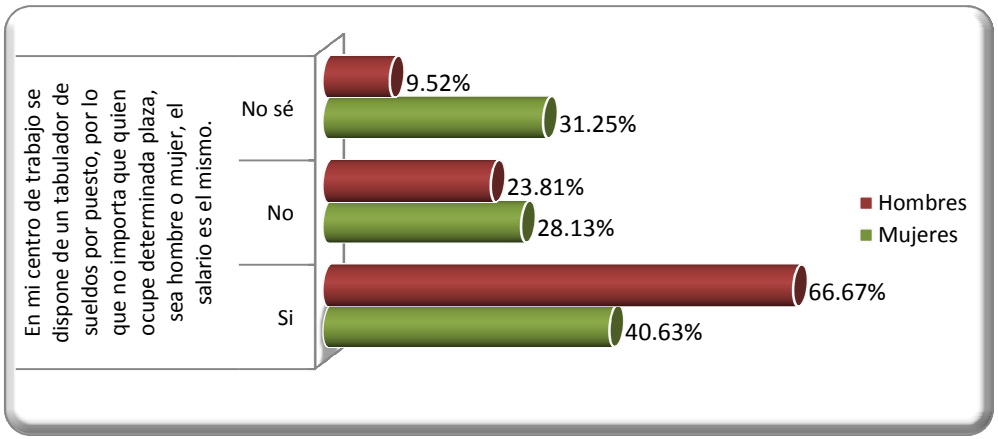
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	34	30
No	23	13	10
No sé	13	13	0



Salarios y Prestaciones.

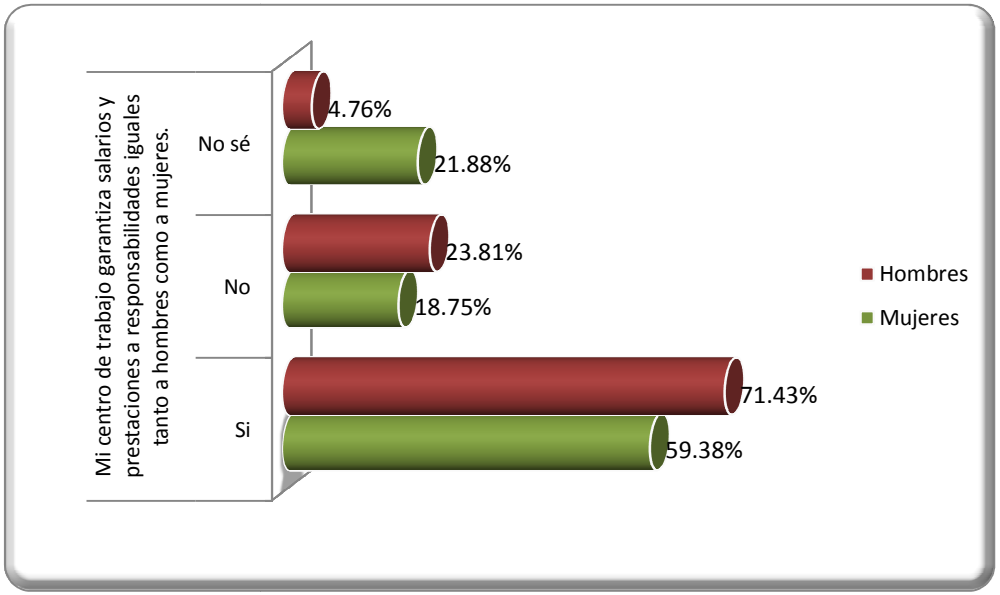
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 41% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 67% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **51**% de las personas encuestadas y, en menor medida, el **26**% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **23**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	41	67
No	26	28	24
No sé	23	31	9



En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **64**% del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 59% de las mujeres y el 71% de los hombres, el resto, **21**% menciona que no existe y un **15**% no lo sabe. Véase gráfica.

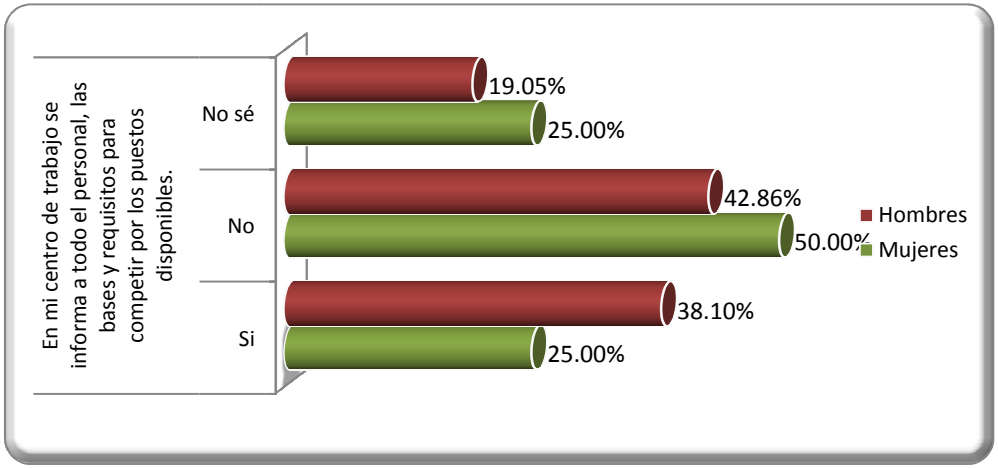
MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	59	71
No	21	19	24
No sé	15	22	5



Promoción Vertical y Horizontal

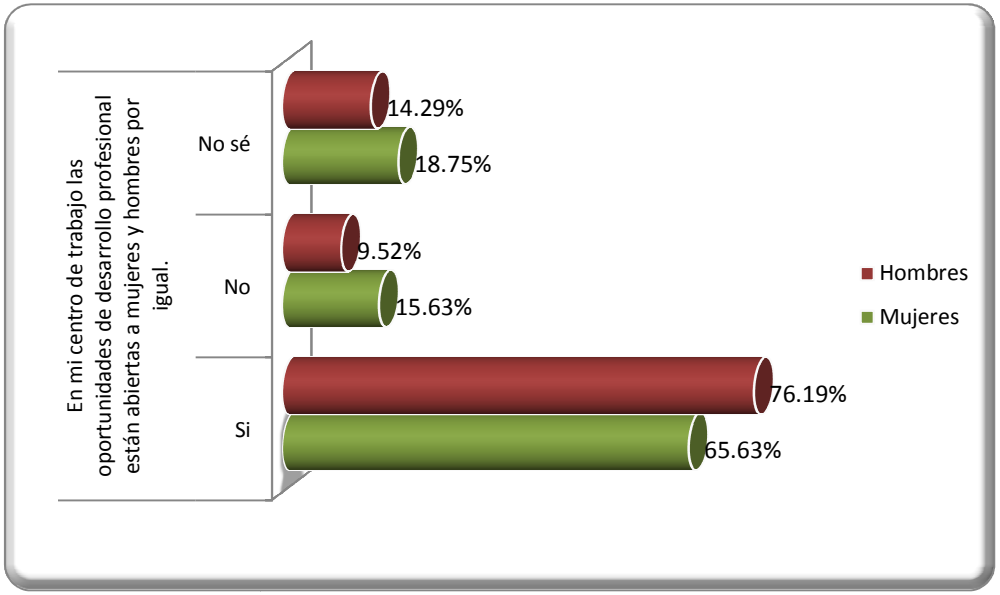
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **47**% de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **30**% manifiesta positivamente y el **23**% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	30	25	38
No	47	50	43
No sé	23	25	19



Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **70**% del total de la muestra considera que si, representados por el 66% de las mujeres y el 76% de los hombres, en tanto el **13**% considera que no y otro **17**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

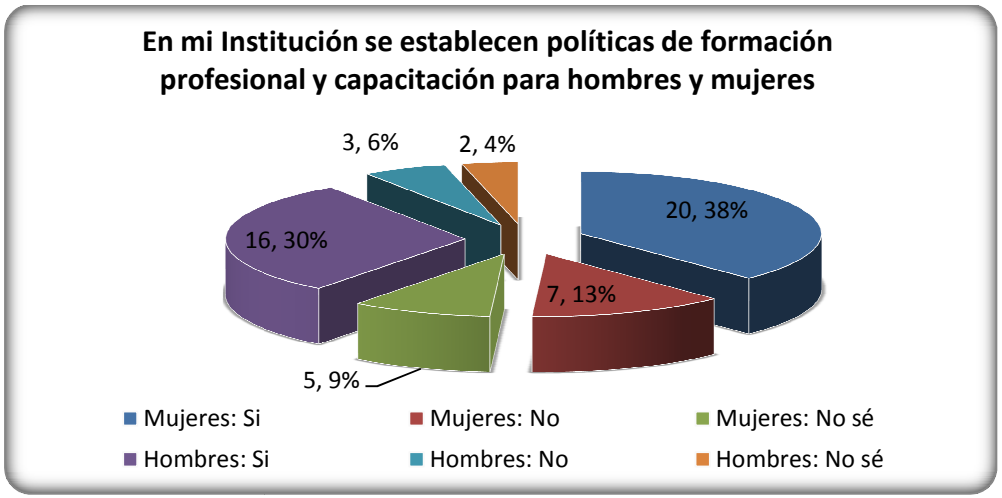
EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	66	76
No	13	16	10
No sé	17	19	14



Capacitación y Formación Profesional

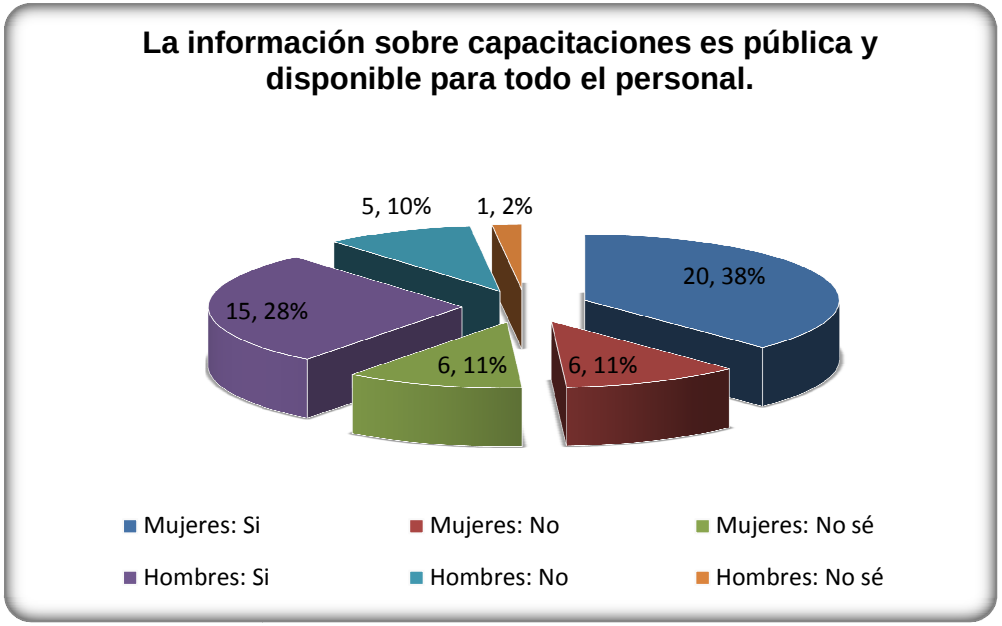
El **68**% del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 20% que se establece esta política y los hombres señalan en un 16%, el **19**% del personal señala que no se aplica esta política y el **13**% respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	38	30
No	19	13	6
No sé	13	9	4



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **66**% señalaron que sí, representando las mujeres el 38% y el 28% de los hombres, el **21**% respondió que no y el **13**% contestó que no sabe. Véase gráfica.

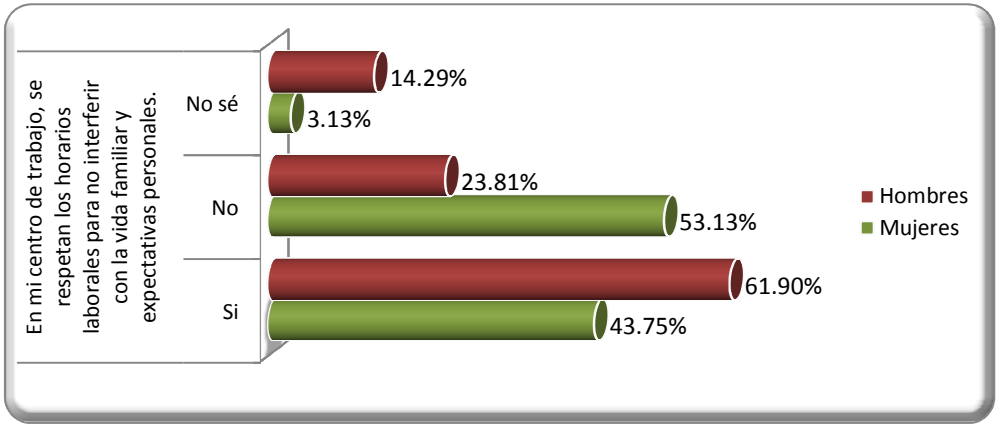
LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	66	38	28
No	21	11	10
No sé	13	11	2



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

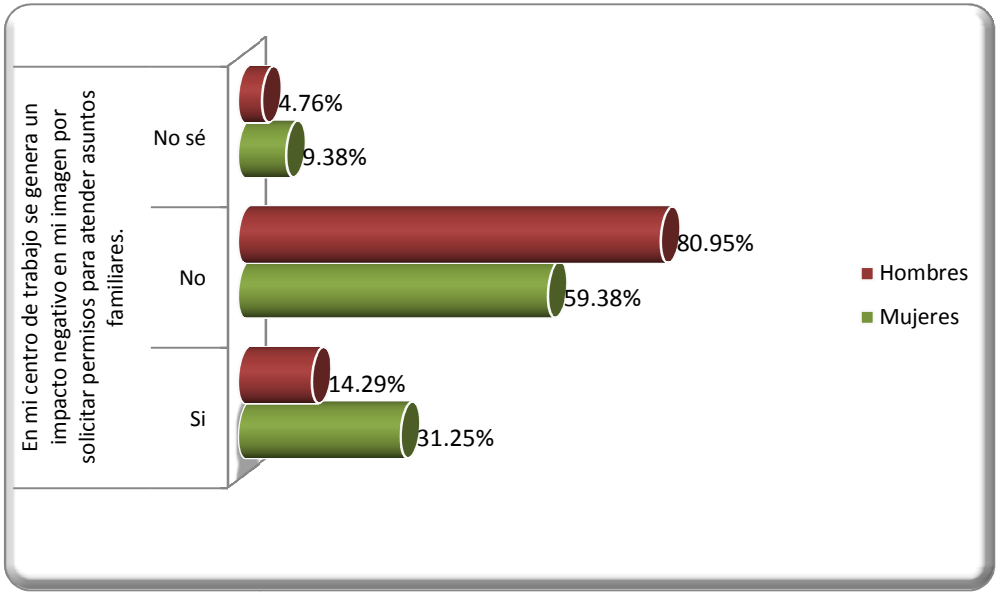
Los resultados muestran que el **51**% de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 44% y la de hombres de un 62%. El **7**% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **41**% respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	44	62
No	41	53	24
No sé	7	3	14



Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 31% de las mujeres y el 14% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **24**% de la muestra, es decir, el **68**% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **7**% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	31	14
No	68	59	81
No sé	7	9	5



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **11**% del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 12% las mujeres y el 13% hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4**% respondió afirmativamente a esta pregunta.

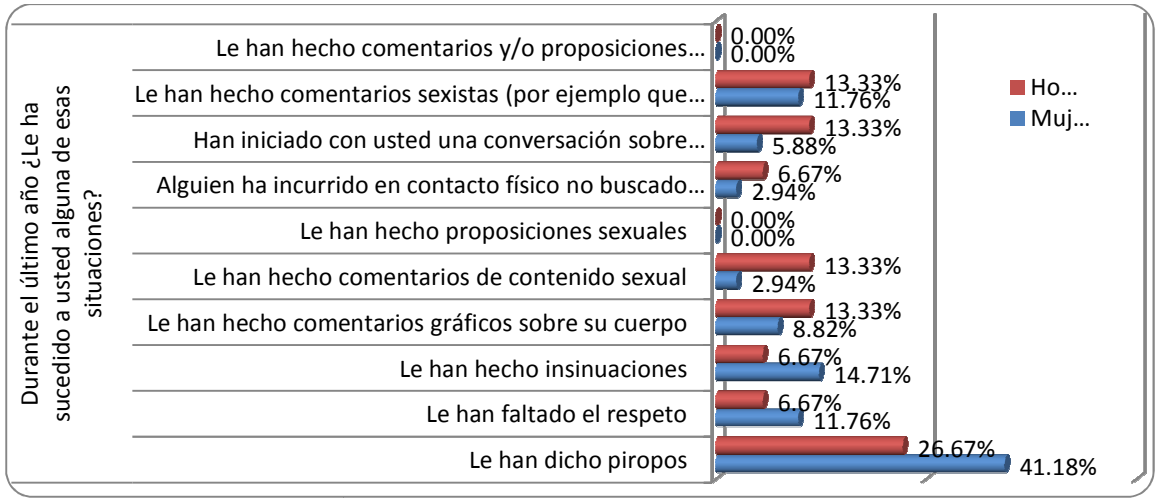
En tercer lugar, el 0% de las mujeres y el 0% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **0**% de la muestra total, infiriendo que el **100**% no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 9% de las mujeres y el 13% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **9**% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **91**%, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el 15% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 7%, esto es, el **11**% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **89**% restante que no los han recibido.

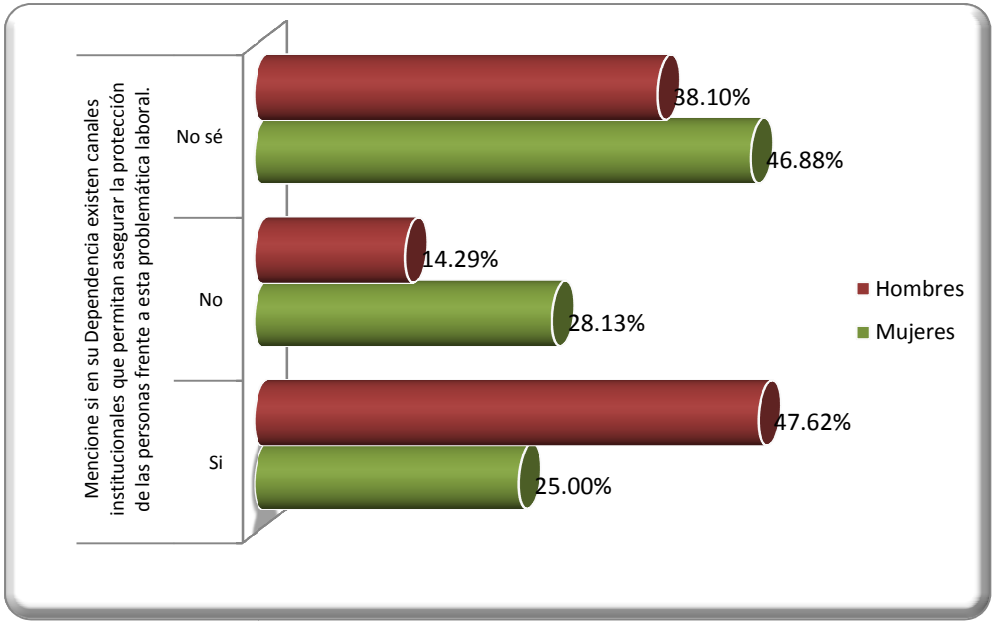
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **34**% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de 41% y los hombres un porcentaje de 27%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **34**% de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **66**% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	34	41	27
Le han faltado el respeto	9	12	7
Le han hecho insinuaciones	11	15	7
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	9	9	13
Le han hecho comentarios de contenido sexual	6	3	13
Le han hecho proposiciones sexuales	0	0	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	3	7
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	7	6	13
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	11	12	13



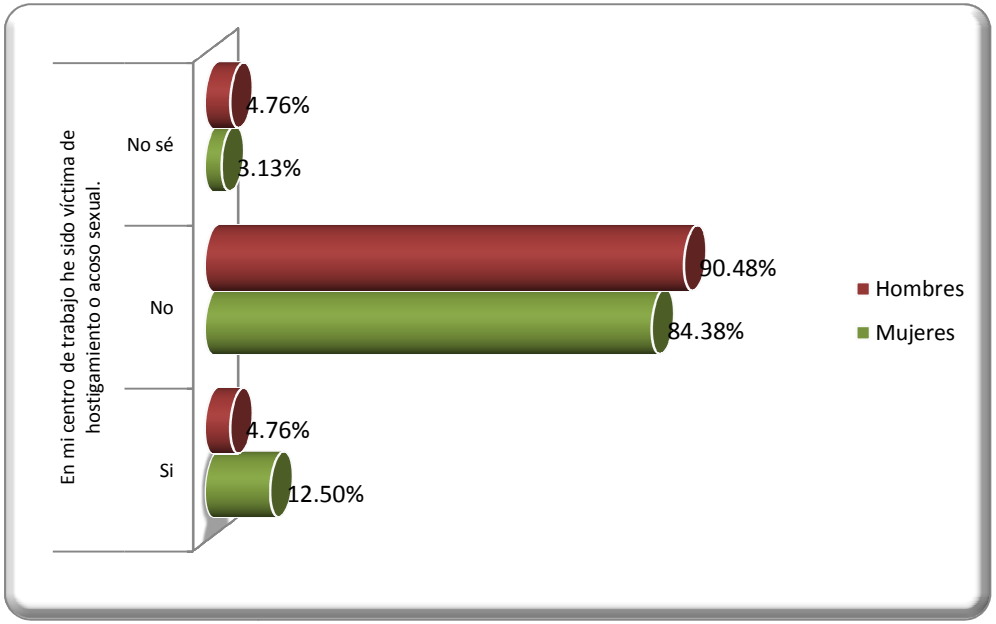
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **19**% del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **34**% que no un importante **47**% no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	19	47	38
No	34	28	14
No sé	47	61	38



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

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	9	12	5
No	87	84	90
No sé	4	3	5



CAPITULO II:

ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCIÓN.

2.1. Identificación del factor.

Para la identificación de los factores integrantes del Plan de Acción, se realizaran los siguientes pasos:

1. Realizar un análisis de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres[17].
2. Identifica los factores de las recomendaciones y áreas de oportunidad detectadas en el análisis del Diagnóstico.
3. Establecer las estrategias para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres como eje transversal de las acciones institucionales.
4. Conformar los nueve factores estableciendo acciones a corto, mediano y largo plazo para alcanzar la igualdad laboral.

2.2. Identificación de áreas de oportunidad.

Las áreas de oportunidad son aquellas herramientas que permiten identificar los puntos críticos en los que las áreas de la Dependencia deberá realizar gradualmente para la eliminación de la violencia laboral y sexual y alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Estas áreas de oportunidad de identificar con base en los siguientes pasos:

1. Analizar los resultados contenidos en el Diagnóstico, para definir las áreas de oportunidad y las recomendaciones para la creación de acciones específicas para dar cumplimiento al Programa de Cultura Institucional.
2. Identificar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres del Programa de Cultura Institucional.
3. Determinar las acciones a incluir en el Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada área de la Dependencia, tomando en consideración las áreas de oportunidad identificadas.

[17] Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

4. Leer detenidamente los comentarios vertidos por mujeres y hombres en el informe general de resultados del Diagnóstico, para identificar la información cualitativa y compararla con los resultados cuantitativos (calificación de los factores) a fin de generar acciones que enriquezcan el Plan de Acción.

2.3. Identificación de objetivos.

El objetivo estratégico incluye los elementos programáticos centrales que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento al objetivo general del Programa.

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.

Factor	Objetivo	Descripción
1. Política y deberes Institucionales.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.[18]	Hace referencia al conocimiento de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres y los deberes y atribuciones de la Dependencia.
2. Clima Laboral.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.[19]	Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.
3. Comunicación Incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.[20]	Conocer si la comunicación oral, escrita y aquella que se realiza a través de imágenes publicitarias, que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza estereotipos en función del sexo y género.
4. Selección de Personal.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.[21]	Hace referencia con la existencia de la transparencia, eficiencia y resultados en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad entre mujeres y hombres.

18 Objetivo Estratégico 1 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

19 Objetivo Estratégico 2 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

20 Objetivo Estratégico 3 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

21 Objetivo Estratégico 4 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

5. Salarios y Prestaciones.	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.[22]	Se refiere a la existencia de remuneraciones igualitarias entre funciones y actividades desempeñadas, además del otorgamiento de prestaciones de acuerdo a necesidades personales.
6. Promoción Vertical y Horizontal.	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.[23]	Se encargada de fomentar una promoción vertical y horizontal igualitaria a través de una descripción no discriminatoria de los cargos.
7. Capacitación y Formación Profesional.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.[24]	Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de igualdad y sin discriminación, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal, incluyendo la profesionalización en temas de género y derechos humanos.
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación entre la vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.[25]	Identifica el balance entre el ámbito familiar, personal y laboral, sin reforzar roles o estereotipos.
9. Hostigamiento y acoso sexual.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.[26]	Se refiere al conocimiento de necesidades e instrumentación de acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y la difusión de información sobre el tema al interior de las instituciones.

[22] Objetivo Estratégico 5 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[23] Objetivo Estratégico 6 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[24] Objetivo Estratégico 7 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[25] Objetivo Estratégico 8 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[26] Objetivo Estratégico 9 del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

2.4 Identificación de estrategias.

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

2.5 Identificación de líneas de acción.

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PCI se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.[27]

El número de líneas de acción que considere la Institución a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

2.6 Definición de actividades a desarrollar.

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción.

La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

2.7 Metas e indicadores.

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

Es necesario precisar que el rubro de "indicadores", en algunos Objetivos Estratégicos se hace mención a la revisión y modificación, en su caso, de los Reglamentos Internos, Manuales de Procedimientos, Código de Ética, entre otros ordenamientos administrativos, los cuales no necesariamente

[27] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua", Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

deben realizarse un ordenamiento para cada uno de los Objetivos, sino es una revisión de un solo ordenamiento, de forma integral y con base en los objetivos estratégicos.

2.8 Periodo de ejecución.

El Plan de Acción compromete el trabajo del personal y áreas de la institución, estableciendo plazos para el seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas.

El Plan de Acción específica el periodo de ejecución de la acción. Se incorpora el periodo de inicio y conclusión, lo cual determinará el tiempo de cumplimiento de las actividades de acuerdo a la magnitud y metas a alcanzar y los resultados a corto, mediano y largo plazo.

2.8 Responsables y recursos.

Para que las acciones establecidas en el PCI y en el Plan de Acción sean cumplimentadas, es necesario que se establezcan los recursos posibles que se utilizaran, así como la delimitación de responsabilidades.

Asimismo, es necesario establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento. Los recursos se clasifican en:

- *Recursos Financieros:* Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto).

- *Recursos Materiales*: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.

- *Recursos Humanos:* Personal que llevará a cabo la acción.

2.9 Resultados esperados.

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

2.10 Seguimiento y evaluación.

La persona o área responsable del PCI será quien dé seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos en el Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la ejecución del Plan de Acción, ya que orientan a las áreas para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.[28]

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, considerando el impacto de la ejecución de las acciones y no simplemente el cumplimiento del objetivo. También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

[28] Con relación al Objetivo 2.1. "Evaluación y Seguimiento" del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

CAPITULO III:
DEFINICIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE ACCIÓN.

De conformidad a lo anteriormente analizado, se procede a la defunción de acciones especificas, metas, indicadores, períodos de ejecución, responsables y recursos financieros, partiendo de los objetivos y líneas acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fundamentadas en el marco jurídico vigente en el Estado de Chihuahua.

3.1. Política Estatal y Deberes Institucionales.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
1. Política Estatal y Deberes Institucionales	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.códigos de ética/conducta de la Secretaría. 1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno de los Reglamentos Internos de la Dependencia. 1.1.3. Realizar una guía para la creación de presupuestos sensibles al género. 1.1.4. Considerar las acciones del Programa en los Presupuestos de cada dependencia.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Establecer y difundir los mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.[29] 2. Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones, a través de propuestas de armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos internos.[30] 3. Actualizar en el año 2014 el Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.[31] 4. Ergonomía en sillas, mesas y equipo mobiliario.	1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.[35] 2. Conocimiento del marco legal en materia de igualdad 2. Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de ética/Conducta y Reglamentos Internos.	1. (Número de propuestas planeadas/ Número de propuestas realizadas) X 100 2. Numero de leyes planeadas para publicidad /Numero de leyes publicitadas)x 100 2. (Núm. de Código de ética establecidos/Núm. de Código de Ética revisados) x 100. 2. (Núm. de Reglamentos totales/Núm. de Reglamentos revisados) x 100. 3. Diagnósticos planeados / Numero de Diagnósticos realizados) x 100.	x	x	x	***x***	1. Área de Sistemas, y/o Recursos Humanos, y/o Área Jurídica 2. Área Jurídica y/o Recursos Humanos. 3. Área de Recursos Humanos y/o Área de Planeación y/o Unidad de Género con el ICHIMU.	1. No aplica

[29] OIT, Convenio 156.
[30] OIT, Convenio 156.
[31] Línea de Acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[35] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

5- Realizar una campaña para la publicidad de las Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de Chihuahua. 6. Revisión de Código de ética/conducta de la Dependencia para la inclusión de los conceptos de igualdad y no discriminación.[32] 7. Revisión de los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.[33] 8. Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes) tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.[34]		4. (Numero de muebles /Numero de Muebles adquirido) x100. 4. Evidencia física de los espacios físicos adaptados. Evidencia física de mobiliario con diseño ergonómico.					4. Área de Recursos Materiales y7o Recursos Materiales 5. Unidad de Género y/o Comunicación Social, Recursos Humanos. 6. Área Jurídica y/o Recursos Humanos. 7. Área Jurídica y/o Recursos Humanos. 8. Comunicación Social y/o Planeación, y/o Jurídico y/o Desarrollo organizacional.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Dependencia. • Implementar la incorporación de la perspectiva de género en el marco jurídico interno y en las relaciones laborales.							

[32] Línea de acción 2.1 Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[33] Línea de Acción 4.1.1.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[34] Línea de Acción 4.1.1.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.2. Clima Laboral.

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

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Promover un clima de respeto por los derechos humanos.[36] 2. Eliminar actos, conductas o imágenes discriminatorias o	1. Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.[39] 2. Generar un clima	1. (Total de publicidad que promueve roles de género/Total de publicidad generada) X 100. 2. (Total de personal de la	X	X	X	X	1. Área de Género y/o Recursos Humanos y/o Área de la Promoción Salud.	$ Por determinar

[36] OIT, Convenio 156, ídem.
[39] OIT, Convenio 156, ídem.

desigualdades de género en la publicidad que se difunde por medios audiovisuales, electrónicos e impresos de la Dependencia. 3. Promover un ambiente sensible al género a través de la creación de programas focalizados.[37] 4. Realizar dos acciones y/o eventos conmemorativos por año. 5 Promover y aplicar instrumentos de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.[38]	laboral incluyente, de confianza y respeto. 3. Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación. 4. Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad y no discriminación.	Dependencia que considera un ambiente de trabajo incluyente/Total de plantilla de personal) X 100. 3. Núm. De Programas planeados/Núm. de Programas realizados) x 100 4. Eventos conmemorativos planeados / Núm. de eventos conmemorativos realizados) x100 5. Número de Formatos aplicados de conformidad a la NMX-R-025-SCFI-2009.					2. Área de Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o área de Desarrollo Organizacional y/o Comunicación Social. 3.Área de Recursos Humanos. 4.Dirección General de Administración, Unidad de Género y/o Área de Comunicación Social 5. Recursos Humanos	
Resultados Esperados *(Información cualitativa)*	• Implantar y fortalecer las medidas que favorezcan la efectiva igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Dependencia. • Promover los liderazgos de mujeres y el trabajo en equipo libre de discriminación.							

[37] Eje 2.1 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[38] Línea de Acción 4.3.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.3. Comunicación Incluyente.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
3. Comunicación incluyente.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.	3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia. 3.1.2. Promover la utilización del Manual de Comunicación Incluyente para las dependencias. 3.1.3. Establecer que las imágenes utilizadas como publicidad no se promuevan estereotipos en función del sexo. 3.1.4. Proponer que las personas de nivel jerárquico superior utilicen y promuevan la comunicación incluyente en sus oficios, circulares, acuerdos y otros documentos.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*			*Responsable*		*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Eliminar frases que promuevan la discriminación y el lenguaje sexista en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas informativas, circulares, tabulación de sueldos, entre	1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social.	(Núm. de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/N	x	x	x	x	1. Todas las áreas de la Institución. 2. Recursos Humanos y/o Coordinación General Administrativa y/o Diseño	1. No aplica.

otros) que emite la Dependencia.[40] 2. Diseñar y difundir mensajes incluyentes en correos electrónicos, trípticos, carteles, letreros, talones de pago. [41] 3. Modificar la redacción de los diversos ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales al interior de la dependencia, para incorporar la comunicación incluyente, así como visibilizar a las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables[42]. 4. Promover y difundir Manual de Comunicación Incluyente.[43]	2. Lograr una comunicación que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación. 3. Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente.	úm. de documentos planeados) X 100 (Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos) x100					Grafica y/o Dirección General de Administración. 3. Recursos Humanos y/o área jurídica y/o Desarrollo Organizacional y/o Planeación. Unidad de enlace de Género y/o Recursos Humanos	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Implementar el Manual de Comunicación Incluyente de la Secretaría. • Impulsar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Dependencia que promueva la igualdad laboral y elimine el lenguaje sexista y discriminatorio.							

[40] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[41] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[42] Eje 6.2 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.
[43] Eje 6.6 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

3.4. Selección de Personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
4. Selección de Personal	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante. 4.1.2. Integrar en las convocatorias respectivas el perfil de puesto con lenguaje incluyente, y definiendo características del puesto. 4.1.3. Instaurar acciones afirmativas que fortalezcan la selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
1. Reformar, con perspectiva de género, los documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.[44] 2. Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.[45]	1. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.[47] 2. Eficiencia en el proceso de selección de personal.	1. (Núm. de lineamientos o documentos revisados / Núm. de lineamientos o documentos totales) X 100 2. Núm. de reuniones programadas/ Núm. de reuniones realizadas) x 100 1. (Núm. de perfiles de puestos	X	X	X	**X**	1. Recursos Humanos y/o Jurídico. 2. Recursos Humanos 3. Escuela Estatal de Policía y/o recursos Humanos y/o Comisión de Honor y Justicia (Fiscalía)	$ 0.00

[44] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[45] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[47] OIT, Convenio 156.

3. Revisar los procesos de selección de personal de la Dependencia, para identificar criterios que puedan ser o parecer discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género.[46] 4. Realizar reuniones con las áreas involucradas de la Dependencia a efecto de que, con base en la revisión realizada, se eliminen o modifiquen los criterios discriminatorios identificados en los perfiles de puestos.	Selección de personal transparente e igualitaria. 3. Eliminación de estereotipos en función del sexo y actitudes discriminatorias en la selección de personal.	modificados/ Núm. de perfiles de puestos que contienen criterios discriminatorios) X100 3. Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc.					4. Recursos Humanos y/o Jurídico. Unidad de Género y/o recursos humanos y/ planeación y/o Desarrollo Organizacional.	
5. Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.[48] 6. Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.[49] 7. Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor		5. Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente. 6. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que incorpore el principio de igualdad.	X	X	X	X	5. Recursos Humanos y/o Comunicación Social 6. Recursos Humanos. 7. Desarrollo Organizacional/ Recursos Humanos y/o Jurídico. 8. Desarrollo Organizacional/ Recursos Humanos y/o Jurídico.	

[46] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[48] Línea de Acción 4.1.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[49] Línea de Acción 4.1.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo: Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas; Apego estricto al catálogo de puestos; Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/ SIDA como requisito de contratación.[50] 8. Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.[51] 9. Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.[52]		7. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.					9. Desarrollo Organizacional/ Recursos Humanos y/o Jurídico.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Organizar la selección de personal basado en habilidades, aptitudes y experiencia de mujeres y hombres, libres de discriminación o conductas sexistas o desiguales. • Contar con un Manual de Procedimientos con perspectiva de género para el reclutamiento y la selección de personal. • Eficiente la calidad en el servicio público.							

[50] Línea de Acción 4.1.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[51] Línea de Acción 4.1.2.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[52] OIT, Convenio 156.

3.5 Salarios y Prestaciones.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
5. Salarios y Prestaciones	Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	5.1 Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones. 5.1.2. Analizar y reformar el escalafón para implementar la igualdad entre mujeres y hombres. 5.1.3. Realizar una publicación resumida sobre las prestaciones que será entregado desde el ingreso a la institución.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	2016	***Nombre y Cargo***	
1. Promover la revisión de los tabuladores de salarios y las prestaciones actuales y modificarlos en caso que refuercen las desigualdades o discriminación.[53] 2. Realizar reuniones de trabajo con áreas involucradas de la Dependencia para determinar la posibilidad de integrar en la normatividad interna prestaciones igualitarias para mujeres y hombres: licencias por paternidad,	Prestaciones en condiciones igualitarias entre mujeres y hombres. Evaluación de personal conforme a perfil profesional. Conocimiento de criterios libres de discriminación para otorgamiento de prestaciones.	(Numero de prestaciones revisadas/Número de prestaciones totales otorgadas) x100 (Núm. de reuniones realizadas / Núm. de reuniones planeadas) X 100 (Núm. de prestaciones otorgadas, desagradas por sexo/Núm. total de prestaciones otorgadas) X 100	X	X	X	X	1.Recursos Humanos y/o Dirección General de Administración 2. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Administración en enlace con las áreas de recursos Humanos de la Institución.	$ 0.00

[53] Línea de Acción 6.3. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas e hijos, respeto de horarios laborales, servicio de guarderías para hijas/os para mujeres y hombres que laboran en la Secretaría, entre otros. [54] 3. Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres. [55] 4. Difundir las de prestaciones por paternidad y maternidad.[56] Brindar permisos especiales para atender actividades domésticas.[57]		(Núm. de personal mujeres y hombres que conoce las prestaciones a que tiene derecho/Núm. total de la plantilla de personal) X 100 Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. [58]					3. Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social. 4. Recursos Humanos y/o Unidad de Género y/o Comunicación Social. 5. Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Administración en enlace con las áreas de recursos Humanos de la Institución.	

[54] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[55] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[56] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[57] OIT, Convenio 156.
[58] Línea de Acción 4.1.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Establecer lineamientos efectivos para la emisión de salarios y prestación en igualdad entre mujeres y hombres, en los que fomenten la conciliación entre la vida laboral y personal, el clima laboral sensible al género, y la eliminación de conductas discriminatorias en su implementación. • Revisar los tabuladores de salarios y prestaciones desde la perspectiva de género.

3.6 Promoción vertical y Horizontal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
6. Promoción vertical y horizontal	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.	6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales igualitarios y no discriminatorios.	6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal. 6.1.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Acción específica a realizar por la Institución	***Meta***	***Indicador***	***Periodo de Ejecución***				***Responsable***	***Recursos Financieros***
			2013	2014	2015	2016	***Nombre y Cargo***	
1. Modificar los procedimientos de promoción vertical e incluir los aspectos horizontales, con perspectiva de género.[59] 2. Verificar que las descripciones de puestos en la Dependencia, no refieran términos sexistas, con el fin de que, en su caso, sean modificados o eliminados.[60] 3. Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25%), en los cargos o categorías de mayor	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acenso y promoción vertical. Criterios y políticas de promoción de carácter público y libre acceso por el personal. Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.	(Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos con perspectiva de género incorporada /Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos vigentes en la Dependencia) X 100 (Total de Catálogos de Descripción de Puestos que incorpora la perspectiva de género /Total de	X	X	X	X	1. Recursos Humanos 2. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución. 3. Secretaría de Hacienda en coordinación con las áreas de Recursos Humanos de la Institución.	$ 0.00

[59] OIT, Convenio 156.
[60] Línea de Acción 4.1.5.1. de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

nivel de complejidad jerárquico o funcional.[61]		Catálogos de Descripción de Puestos de la plantilla de personal de la Dependencia X 100 Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.[62]						
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Realizar procedimientos o catálogos en los que se observen aptitudes o capacidades, así como responsabilidades familiares. • Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Dependencia, a través de una descripción de puestos que suprima supuestos de discriminación que estereotipen las funcionen que deben desempeñar las mujeres y los hombres, permitiendo con ello la movilidad vertical y horizontal en la Dependencia.							

[61] Línea de Acción 4.1.5.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[62] Línea de Acción 4.1.5.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.7 Capacitación y formación de personal.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
7. Capacitación y formación profesional	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1. Incluir en los Programas Anuales de Capacitación, al menos un evento por año de capacitación y formación en materia de derechos humano y género. 7.1.2 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales. 7.1.3. Lograr que la capacitación y formación se incluya la igualdad entre mujeres y hombres.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	*2014*	*2015*	2016	***Nombre y Cargo***	
1. Fortalecer las políticas institucionales para la capacitación y promoción en materia de derechos humanos y disminución en la violencia de género.[63] 2. Capacitar a las personas encargadas de Recursos Humanos en los Poderes del Estado, Municipios y Órganos Constitucionalmente Autónomos, en materia de derechos humanos y género.[64] 3. Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.[65]	Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.[66] Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral sin discriminación. Capacitación impartida en horarios laborales que concilien con la vida personal.	(Núm. de cursos realizados / Núm. Total de cursos planeados) X 100 (Total de personal capacitado en materia de género/Total de personal de la Dependencia) x 100	X X	X X	X X	X X	1 y 2 y 3 Recursos Humanos y Escuela Estatal de Policía (Fiscalía). 1 y 2 Secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado. 1 y 2 Departamento de Enseñanza y Calidad de la Secretaría de Salud. 1 y 2 y 3 Recursos Humanos y Escuela Estatal de Policía (Fiscalía) y comunicación social.	$ 0.00

[63] Eje V, Seguridad y Procuración de Justicia, Objetivo 16.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[64] Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.
[65] Línea de Acción 4.2.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[66] Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

4. Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.[67] 5. Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).[68] 6. Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.[69] Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.[70]	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla. Participación por sexo en la capacitación en formación para atención de la salud de mujeres y hombres proporcional a su participación general en la plantilla. Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.						4. 1 y 2 secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado y comunicación social 1 y 2 secretaría de Hacienda a través del Centro de Capacitación y Desarrollo del Gobierno del Estado y comunicación social en coordinación con la Secretaría de Salud 6. Recursos Humanos.	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Alcanzar la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría. • Contar con personal capacitados y formado en materia de género y derechos humanos capaza de lograr acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género, para la prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.							

[67] Línea de Acción 4.2.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[68] Línea de Acción 4.2.2.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[69] Línea de Acción 4.2.2.7 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[70] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

3.8. Conciliación entre la vida familiar y laboral.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
8. Conciliación de vida familiar y laboral.	Garantizar la conciliación de vida familiar y laboral entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la conciliación de vida familiar y laboral, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la conciliación entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales. 8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos. 8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar. 8.1.4. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales. 8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que haya solicitado algún permiso o licencia prolongados. 8.1.6. Evaluar periódicamente del impacto en la relación laboral y familiar de los horarios de trabajo.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares. [71] Diseñar, programar, instrumentar y difundir una campaña para promover entre el personal de la Dependencia, el respeto tanto de los horarios de la vida familiar como de la responsabilidad laboral. [72] Realizar campañas de difusión y sensibilización de las políticas, programas y/o acciones que la Dependencia impulse para fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.[73] Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de	Respeto al horario y jornada de trabajo establecido. Flexibilidad para permisos de manera igualitaria a mujeres y hombres Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos y familiares enfermos. Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres. Apoyo en la inclusión familiar de hombres padres.	-(Núm. de campañas realizadas /Total de campañas proyectadas) X 100 (Número de beneficios otorgados sin estereotipos que fomenten la discriminación/Total de beneficios proyectados sin estereotipos de discriminación) X 100 (Núm. de campañas realizadas de difusión y sensibilización en la materia/Total de campañas programadas de difusión y sensibilización en la materia) X 100 Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	X	X	X	X	Recursos Humanos, Jurídico y Planeación Enlace Unidad De Enlace, R. H., Planeación Recursos humanos, Jurídico, Planeación Recursos Humanos, Jurídico, Unidad de Enlace R.H. Planeación, Jurídico, comunicación y Unidad de Enlace	$ 0.00

[71] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[72] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[73] Línea de acción 6.4 del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

ambos sexos optar por: Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida. [74] Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones, Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador, No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.[75] Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral, en la realización de 2 cursos.[76]								

[74] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[75] Línea de Acción 4.2.2.8 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[76] Línea de Acción 4.2.3.9 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

Incluir en el Reglamento Interior y ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales el concepto de "Conciliación vida laboral y personal".[77] Impulsar la creación de casas de cuidado diario y centros de desarrollo infantil, que atiendan a los hijos e hijas de madres trabajadoras.[78]		Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Participación por sexo en la capacitación de Género proporcional a su participación general en la plantilla. (Numero de cursos sobre conciliación realizados) / (Número de cursos planeados) X100	X	X	X	X	R.H., jurídico, Planeación R.H., Jurídico, Planeación R.H., Unidad de enlace, comunicación, jurídico y planeación R.H., jurídico R.H., jurídico, planeación	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todas las personas al servicio público de la Secretaría, sobre un marco normativo que incorpore políticas de corresponsabilidad que fomente la participación igualitaria de mujeres y hombres. • Difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la Dependencia desarrolla para propiciar la conciliación entre cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.							

[77] Línea de Acción 2.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.
[78] Línea de Acción 6.7. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

3.9 Hostigamiento y Acoso Sexual.

Factor	*Objetivo*	*Estrategia*	*Línea de Acción*
9. Hostigamiento y acoso sexual	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.	9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal.	9.1.1 Implementar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual. 9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones. 9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias. 9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral. 9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos. 9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas.

Acción específica a realizar por la Institución	*Meta*	*Indicador*	*Periodo de Ejecución*				*Responsable*	*Recursos Financieros*
			2013	2014	2015	2016	*Nombre y Cargo*	
Diseñar, programar, implantar y difundir en la Dependencia campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual.[79] Crear un área de atención en la Dependencia que otorgue asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.[80] Realizar un Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual. [81] Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.[82]	Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. Impulsar mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, al interior de la dependencia, como en los planes, programas y proyectos que realice.[84] Contar con un área que brinde la confianza al personal para denunciar y atender casos de violencia y acoso sexual.	(Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de campañas programadas en la materia) X 100 (Total de casos resueltos en la materia/Total de casos denunciados en la materia) X 100 (Núm. de áreas creadas / Núm. de áreas planeadas) X100 (Núm. de protocolos realizados / Núm. de protocolos planeados) X 100	X X X X	X X X X	X X X X	X X X X	Unidad de género y/o recursos humanos y/o jurídico en coordinación con el Centro de Justicia para las Mujeres R.H., jurídico, Planeación, comunicación, unidad enlace R.H., jurídico, Planeación, comunicación, unidad enlace R.H., jurídico, Planeación, comunicación, unidad enlace	$ 0.00

[79] Línea de acción 1.3 del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[80] Línea de acción 2.2. del Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011-2016.
[81] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.
[82] Línea de Acción 4.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.
[84] Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.[83]		Código de Ética y documento que contengan la misión y la visión de la organización. Curriculum vitae de dicho personal con evidencias documentales.					R.H., jurídico, Planeación, comunicación, unidad enlace	
Resultados Esperados (Información cualitativa)	• Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia. • Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. • Eliminar la violencia laboral de la Secretaría.							

[83] Línea de Acción 4.3.1.6 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.

ANEXO 1. ACRÓNIMOS.

APE	Administración Pública Estatal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CI	Cultura Institucional.
NMX	Norma Mexicana.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI	Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
RH	Recursos Humanos.
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acciones.
Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.[85]
Acciones afirmativas.
Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.[86]
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.[87]
Acuerdo.
Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.[88]
Acuerdo Interinstitucional.
Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como "el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado".[89]
Análisis de género:
Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas[90].

[85] Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[86] Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[87] Artículo 13, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[88] Editores Mexicanos Unidos, Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.
[89] Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.
[90] Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.

Armonización Legislativa con Perspectiva de Género al Derecho Interno.

Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y órganos de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.[91]

Agresor.

La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.[92]

Atención.

Es el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia.[93]

Atención integral.

Manejo médico y psicológico de las consecuencias para la salud de la violencia familiar o sexual, así como los servicios de consejería y acompañamiento.[94]

Brecha de género.

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos[95].

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.[96]

Conciliación entre vida familiar y laboral.

Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.[97]

---

[91] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37. PP. 104-105.
[92] Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[93] Artículo 22 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[94] Norma Mexicana NOM-046-SSA2-2005, "Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención".
[95] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[96] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[97] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Construcción social del género.

Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual. [98]

Cultura institucional.

Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.[99]

Compromiso.

Se utiliza específicamente para designar los acuerdos mediante los cuales los Estados se comprometen a someter una controversia al arbitraje. Se suele emplear también como nombre genérico para referirse a los tratados.[100]

Derechos Humanos.

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, tienen todos los derechos y libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.[101]

Entre otras características de los derechos humanos figuran:

- Son Inherentes o innatos al ser humano, todos los seres los poseen pues se generan a partir de la misma« naturaleza humana.
- Son Universales, se extienden a todo el género humano, cualquiera sea su condición histórica, geográfica, étnica, de sexo, edad o situación en la sociedad.
- Son Inalienables, no se pueden quitar ni enajenar pues son parte consustancial de la propia naturaleza humana.
- Son Inviolables, no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar y en caso de ser así, el ciudadano víctima puede exigir una reparación o compensación por el daño causado a través de los tribunales de Justicia.

[98] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[99] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[100] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág.106.
[101] Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A(III) del 17 de diciembre de 1948. Véase: ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

- Son Imprescriptibles, es decir, no caducan ni se pierden por el transcurso del tiempo.
- Son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.[102]

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.[103]

Discriminación.

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.[104]

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.[105]

Empoderamiento de las Mujeres.

Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.[106]

Estereotipo.

Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y

[102] Organización de las Naciones Unidad, ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.
[103] Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[104] Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
[105] Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[106] Artículo 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

sentimientos de manera analítica.[107]

Género:

Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.[108]

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.[109]

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.[110]

Igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.[111]

Información desglosada o desagregada por sexo.

Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos[112].

Modalidades de violencia.

Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres".[113]

Persona al servicio público (servidor 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.[114]

Personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". [115]

---

[107] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[108] Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[109] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[110] Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[111] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[112] Instituto Nacional de las Mujeres, "Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género", segunda versión, INMUJERES, México, 2007. Pág.103
[113] Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[114] Artículo 2 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.
[115] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.

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.[116]

Plan de Desarrollo.

Es el documento que establece los objetivos de un gobierno transitorio para realizar cambios que impulsen el avance democrático, abatan la inseguridad, la impunidad, la pobreza y que permitan alcanzar el mayor bienestar social, a través de mayores oportunidades de educación integral, que tengan como premisa fundamental ser incluyentes y justos.[117]

Presupuesto.

Previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, regularmente por un año en caso de la administración pública. Permite a los gobiernos establecer prioridades y evaluar la consecuencia de sus objetivos.[118]

Prevención.

Es conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género.[119]

Principio de Igualdad.

Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[120]

Programas.

Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.[121]

Reglamento.

Conjunto ordenado de reglas o preceptos de carácter general y obligatorio, dictadas por el poder ejecutivo, que la autoridad utiliza para la ejecución de leyes.[122]

---

[116] Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[117] Gobierno Federal, Presidencia de la Republica, Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012.
[118] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 113.
[119] Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[120] Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[121] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.
[122] Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.Pág. 113.

Rol.

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generar como expectativas/exigencias sociales y subjetivas.[123]

Sanción.

Fortalecimiento de las disposiciones penales, civiles, de derecho familiar y administrativas[124]

Segregación ocupacional.

Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.[125]

Segregación horizontal.

Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.[126]

Segregación vertical.

Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.[127]

Sexo.

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón).Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.[128]

Superior Jerárquico.

En el Gobierno del Estado, se entenderá por superior jerárquico al Titular de la Dependencia correspondiente y en las Entidades Paraestatales al Titular o Jefe de las mismas.[129]

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

[123] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, INMUJERES, 2009.
[124] Artículo 36 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[125] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[126] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[127] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[128] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[129] Artículo 24 de la Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

culturales en las instituciones públicas y privadas.[130]

Víctima.

La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.[131]

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.[132]

[130] Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[131] Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[132] Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

- *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2009).
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
- Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA,
- *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*. COROMINAS, Joan (2010).
- Código Administrativo del Estado. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III.* FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo (2008).
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública.* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2002).
- *Cultura Organizacional. Culturas académicas.* BORIS TRISTÁ PÉREZ (1997).
- *Derecho Administrativo.* FRAGA, Gabino (1994).
- *Diccionario EDIMUSA en español*. EDITORES MEXICANOS UNIDOS (1990).
- *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, segunda versión. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2007).
- *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000. MACDONALD, M., *et al,*

- *Glosario de Género*. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2008).
- *Guía de Acción contra la Discriminación 'Institución Comprometida con la Inclusión'*, CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2011).
- *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, INMUJERES, México, 2009.* RANNAURO MELGAREJO, Elizardo.
- *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas.* GARCÍA PRINCE, EVANGELINA (2003).
- *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Políticas*. FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (2000).
- Instituto Chihuahuense de las Mujeres, *Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
- Instituto Chihuahuense de las Mujeres, *Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.
- Instituto Chihuahuense de las Mujeres, *Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua,* Instituto Chihuahuense de la Mujer México, 2011.
- *La discriminación en las empresas,* CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2005).
- *Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual.* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2004).
- Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- *Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas.* CAMPOY CERVERA, Ignacio (2004).
- *Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. RANNAURO MELGAREJO, Elizardo.
- *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007. RANNAURO MELGAREJO, Elizardo.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Organización de las Naciones Unidas, *ABC de las Naciones Unidas*, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

- Organización de las Naciones Unidas, *Consenso de Brasilia,* CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.
- Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5'*, Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.
- Organización de los Estados Americanos, *Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano,* Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.
- Organización de los Estados Americanos, *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará,* Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, 1964.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo, 1925.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo, 1936.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el servicio de empleo, Organización Internacional del Trabajo, 1948.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No.177)
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 1951.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156)
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, *La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Suiza, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad en el trabajo*, OIT, Francia, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo*, OIT, Suiza, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo, *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*, OIT, Suiza 2007.
- Organización Internacional del Trabajo, P*romoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada*, OIT, Suiza, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo y familia*: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Chile, 2009.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- Presidencia de la República, Ley General de Planeación. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- *Programa de Cultura Institucional*, Instituto Nacional de las Mujeres. COS, Francisco (2009).
- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

- *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012,* CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2009).
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012. GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012,* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2008).
- *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual,* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2009).
- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- *Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas,* INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES (2009).
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.* (2006-2016), 2008.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México,* en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México.* ONU, junio 2006.
- *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*. BUSTOS ROMERO, Olga (2009).
- *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización.* COOPER, Jennifer (2001)
- *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto,* en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas. BARQUET, Mercedes (2002).