ICHMUJERES

INSTITUTO
CHIHUAHUENSE
DE LAS MUJERES

MODALIDAD I

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

"Manual para la implementación de Cultura Institucional en las dependencias de la Administración Pública Estatal"

NOVIEMBRE 2019

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua
GOBIERNO DEL ESTADO

UNIDOS conVALOR

ICHMUJERES

INSTITUTO
CHIHUAHUENSE
DE LAS MUJERES

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

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

Índice

Introducción……..2

Diagnóstico…….. 4

Modelo de implementación/proceso operativo…….. 6

a) La definición del objetivo…….. 6

b) La viabilidad técnica para su implementación……7

c) Capacidad institucional tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y presupuestales……..26

d) Definir medios y fines vinculado a metas medibles……32

e) Medidas de seguimiento, control y monitoreo vinculadas a la consecución de objetivos que se puedan monitorear mediante indicadores……43

Conclusiones……..50

Bibliografía……..52

Anexos…….56

Introducción

El desarrollo de la Meta: **2113.MI "Elaborar un Manual para la Implementación de Cultura Institucional en las dependencias de la Administración Pública Estatal"**, se enmarca dentro de las acciones que realiza el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el Programa del Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2019, en el proyecto: Transversalizar la Perspectiva de Género en el ámbito Gubernamental como estrategia para avanzar en la igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Instituto Nacional de las Mujeres como responsable de coordinar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, establece el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) el cual tiene como objetivo general, contribuir a que los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) promuevan la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo, en los instrumentos de planeación, programáticos, así como en las acciones gubernamentales para implementar dicha política en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México, mediante su fortalecimiento institucional.[1]

El Instituto Chihuahuense de las Mujeres es la instancia encargada de coordinar la política para la igualdad entre mujeres y hombres de Chihuahua para lograr que las mujeres disfruten sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales. Tiene como función coordinar la política de género en el Estado para lograr que las mujeres disfruten sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales en igualdad de condiciones que los hombres. El objetivo principal del Instituto es lograr la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas y acciones de gobierno del Estado de Chihuahua.[2]

El Gobierno del Estado de Chihuahua, elaboró su segundo Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres (2017), en el marco del Programa del Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, el cual representa un avance para establecer sus estrategias, líneas de acción, meta e indicadores de manera transversal, en el cual se destaca que la cultura institucional son las "prácticas y acciones para fomentar la igualdad sustantiva, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga, se buscará la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con

[1] Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2019.
[2] Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2019.

corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres".[3]

Este manual está dirigido al personal del servicio público del Estado de Chihuahua de todas y cada una de las instituciones de la Administración Pública del Estado y busca ser una herramienta de consulta y de trabajo para la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua.

Asimismo, como uno de sus objetivos específicos los cuales buscará impulsar la defensa y protección de los derechos humanos desde la perspectiva de género para las personas al servicio público, como uno de los cauces generadores de cambio institucional que impacte en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en el marco de la igualdad laboral.

En el Manual podemos encontrar el Marco Teórico Conceptual del manual incluyendo las temáticas de la Cultura Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres, política Pública, los Derechos Humanos en la política pública en el ámbito laboral, perspectiva de género, el principio de Paridad de Género y la Institucionalización.

Asimismo, se detalla la Conformación de la Administración Pública del Estado de Chihuahua y el Marco Jurídico que regula la igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres se presenta lo que establece la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua en la conformación de la Administración Pública del Estado, así como el Código administrativo del Estado, el Código de Ética del Estado de Chihuahua, las Leyes de planeación y de igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Chihuahua, se analiza el papel de la Secretaría de Hacienda en materia de igualdad laboral y recursos humanos y el Marco Jurídico Internacional, nacional y del Estado de Chihuahua.

Por último, se identifican las estrategias para la Institucionalizar la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Estatal en los ejes de Clima Laboral, Balance Trabajo-Familia y Prevención y atención de la Violencia Institucional e igualmente, se aborda el tema de cuáles son las Certificaciones en el Marco de la Igualdad Laboral.

Con el desarrollo del presente manual y con su implementación se coadyuvará a impulsar la eliminación de la brecha de género en el ámbito laboral a través de la igualad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

[3] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Por tanto, identificar y coadyuvar a cubrir las necesidades de las personas al servicio público de Chihuahua, promueve, entre otros factores, la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, así como en la eliminación de las desigualdades sociales, con base en tres ejes de la cultura institucional para la igualdad: Clima laboral; Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional; y la Violencia Laboral.

El presente Manual, fue elaborado de acuerdo a los criterios para el diseño y elaboración de productos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del año 2019.

Diagnóstico.

En 2018 el Gobierno del Estado de Chihuahua, a través del Instituto Chihuahuense de las Mujeres presentó los resultados de la Encuesta de Cultura Laboral realizada en las dependencias de Gobierno del Estado, con el objeto de conocer sus estrategias y acciones realizadas para eliminar la brecha de género, así como construir políticas públicas para lograr que la igualdad sustantiva se vuelva parte de la cultura de trabajo entre el personal al servicio público en cada una de las dependencias de la administración pública estatal.

De los resultados, se desprende que, en Clima laboral, se identificó que las mujeres tienden a percibir que su carga de trabajo es mayor que la de los hombres a trabajos y puestos iguales. Incluso un 2.4% de los hombres considera que las mujeres trabajan más, lo que no sucede en contrario.
El 87% de las personas encuestadas perciben que la asignación de responsabilidades es igual sin importar el sexo, mientras que el 10% considera que es mayor con respecto al de su sexo opuesto y un 2% lo consideró menor.

El diagnóstico señala que sigue existiendo una diferencia sustancial en la administración pública del Estado, esto es por el acceso a puestos mejor pagados o por diferencias dentro del mismo puesto. En promedio, las mujeres encuestadas tuvieron ingresos de $11,918 pesos al mes y los hombres de $14,572. Es decir: 18.3% menos las mujeres que los hombres.

En el marco de la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, ahora conocido en México, como trabajo-balance y familia, los números que nos da el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), en el mundo las mujeres representan 57% de quienes trabajan a tiempo parcial y en México, según sus datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del año 2017, la mayoría de ellas se insertan en el mercado laboral a tiempo parcial, trabajando en promedio 37.7 horas semanales, lo cual prácticamente es una jornada completa.

En este mismo sentido, la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social del año 2012 y del Atlas de Género del INEGI del año 2017, las mujeres dedicaron un promedio de 11.45 horas semanales más que los hombres al cuidado de personas enfermas o con alguna discapacidad o de 60 o más años en 2015.

Ahora bien, en lo que respecta a la violencia institucional, particularmente en el hostigamiento sexual y al acoso sexual, los resultados de la cuarta Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016, [4] señala información sobre las experiencias de violencia de tipo físico, económico, sexual, emocional y patrimonial, que han enfrentado las mujeres de 15 años y más en los distintos ámbitos de su vida (escolar y laboral) y recopila información, sobre los agresores y los lugares donde ocurrieron las agresiones.

Además, señala que la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado, por entidad federativa según condición y tipo de violencia laboral a lo largo de su vida presenta los siguientes resultados para Chihuahua: Sin incidentes de violencia 82.4%, con incidentes de violencia, 18.5% de estas el 11.3% han tenido incidentes de violencia emocional y 12.7% violencia física y/o sexual, respecto a la distribución de mujeres ocupadas de 15 años y mas según condición de discriminación laboral por razones de embarazo en los últimos 5 años en Chihuahua el 28.8% han sufrido discriminación laboral, 67.9% sin discriminación y 3.3% no lo especificó.

Cabe señalar que la prevalencia de la violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años y más que han trabajado para el Estado de Chihuahua a lo largo de la vida es de 36.8% y en los últimos doce meses de 28.4%, cifras mayores a las del promedio nacional de 26.6% y 22.5% respectivamente.

En cuanto a la prevalencia de la violencia en el ámbito laboral, entre las mujeres de 15 años y más que han trabajado por lugar de residencia urbano-rural el promedio es de 38.6% y 21.9% respectivamente, colocándose nuevamente por arriba de los promedios nacionales con 27.9% y 19.7%.

El 18 de agosto del año 2017, se publicó la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016) por el INEGI y señala que la violencia laboral contra las mujeres tiene un promedio a nivel nacional de 26.6% y respecto a Chihuahua tiene un promedio de 34.1 lo que lo sitúa en el Estado con Mayor proporción.

[4] Análisis propio con información de los tabulados de la ENDIREH 2016, https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/default.html#Tabulados

El gobierno del Estado de Chihuahua se ha caracterizado por la realización de diversas acciones para promover la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, entre las que destacan el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua; dos Programas de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua; o Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua; el Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual para el Estado de Chihuahua; el Código de Conducta con base en el principio de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la Administración Estatal; la Guía para lograr la Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar; el Manual de Comunicación Incluyente para la Administración Pública Estatal, así como diversas actividades de capacitación de conferencias, talleres, seminarios, Diplomados, entre otros.

Partiendo del estudio del diagnóstico, de las acciones realizadas se debe de reconocer que es un Manual y cuál es su funcionamiento para institucionalizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Modelo de implementación/proceso operativo

a) La definición del objetivo

El objetivo es contar con un Manual, el cual será el Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática información sobre objetivos, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de los órganos de una institución; así como las instrucciones o acuerdos que se consideren necesarios para la ejecución del trabajo asignado al personal, teniendo como marco de referencia los objetivos de la institución[5], el cual deberá tener lo siguiente:

Objetivo General: Ser una herramienta de consulta y de trabajo para la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua.

Objetivos Específicos:

- Promover a través de las áreas de recursos humanos, las áreas jurídicas y las de comunicación social, en coordinación con la Secretaría de Hacienda, la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

[5] Diccionario jurídico En: http://www.definicion.org/manual

- Impulsar la defensa y protección de los derechos humanos desde la perspectiva de género para las personas al servicio público, como uno de los cauces generadores de cambio institucional que impacte en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en el marco de la igualdad laboral.

- Impulsar la eliminación de la brecha de género en el ámbito laboral a través de la igualad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

b) La viabilidad técnica para su implementación

El Manual para el personal del servicio público del Estado de Chihuahua de todas y cada una de las instituciones de la Administración Pública del Estado, para que en coordinación con la Secretaría de Hacienda puedan lograr la Institucionalización de la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de aquellas personas que laboran al servicio Público, fue realizado con una metodología de trabajo en el marco del desarrollo de la META 211.MI "Elaborar un Manual para la Implementación de Cultura Institucional en las dependencias de la Administración Pública Estatal", se desarrolló en el marco de las acciones que realiza el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en el Programa del Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2019, llevando diferentes actividades, a saber un Foro y una Asesoría, según lo establecido en los términos de referencia para la elaboración del presente Manual, con las siguientes acciones:

Se organizó la realización del Foro con el personal al servicio público del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, autorizando la Carta descriptiva de las actividades, se identificaron los instrumentos internacionales, nacionales y del Estado en materia de los derechos humanos y relacionados con la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y derechos humanos; así como en la bibliografía relacionada con el tema que nos ocupa.

Además de identificar y analizar los avances, obstáculos y retos que el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, ha realizado durante más de diez años que a la fecha regula la Cultura Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo la Mesa de trabajo, se realizaron las siguientes acciones:

Se organizó la realización de la Mesa de trabajo con el personal al servicio público del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, aprobaron una carta descriptiva para llevar a cabo la mesa de la asesoría, y se aplicaron diversos ejercicios para poder obtener insumos para la elaboración del presente Manual.

La viabilidad técnica para su implementación en la Administración pública del Estado es porque la igualdad laboral entre mujeres y hombres se relaciona con el trabajo decente, para la Ley Federal del Trabajo, el trabajo

decente se establece como “Aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”… Además…. “se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón lo cual permite incidir en eliminar la brecha de género en el ámbito laboral. [6]

Como una práctica exitosa la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 3 que “El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.” [7]

El marco teórico conceptual en el marco de la Ley Federal del Trabajo, es un ejemplo modelo de avance en México, probablemente no se aplica a todas las personas que laboran en México, sin embargo, sus elementos nos permiten aplicar una política pública constructiva a favor de la Cultura Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres.

Ahora bien, se parte de que la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, constituye un reto que promueve el desarrollo humano y profesional de las personas al servicio público, se requiere de una transformación en la estructura organizacional de las instituciones públicas, una modificación del quehacer institucional, que conlleven a la mejora continua de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, así como una transformación en las relaciones personales en el ámbito laboral.

Existen diversos conceptos y reflexiones al respecto, pero para el presente Manual, nos referiremos a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual establece que son las:

> “prácticas y acciones para fomentar la igualdad sustantiva, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga, se buscará la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con

[6] Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.
[7] Párrafo reformado DOF 01-05-2019.

capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres".

Con el objeto de establecer la cultura para la igualdad laboral entre mujeres y hombres se contempla diversos ejes en las estructuras y procesos organizacionales visibles; los valores compartidos, las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos debe perseguir la administración pública e ideas acerca de los tipos apropiados o normas de comportamiento que aquellas personas integrantes de la organización deben utilizar para lograr estos objetivos.

Al respecto, la cultura laboral para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres al ser un tema transversal deberá ser una misma, sin embargo, es distinta por su espacio geográfico, contexto que varía dependiendo de la situación y posición de las personas que laboran en ella, tomando en cuenta que tiene normas y prácticas distintas, además de patrones culturales provenientes de sus lugares de origen, sin embargo, debe de partir de diferentes ejes estratégicos.

¿Cuáles son los Ejes estratégicos de la Cultura Institucional?

- Clima Laboral.
- Trabajo-Balance y Familia.
- Violencia Institucional.

El Clima Laboral es el **"**conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento y en las percepciones de las personas que la conforman, algunos autores afirman que las personas comprenden el funcionamiento de la organización de la que forman parte con base en los criterios definidos por ella misma,[8] además, "se puede explicar cómo la suma de las condiciones, tanto físicas como emocionales, en las que los colaboradores de una organización realizan su trabajo día a día". Relacionando la calidad de dicho clima con "el nivel de satisfacción del talento humano", (…) y añaden que el mismo impactará en la "productividad y competitividad general de la empresa"[9].

El Balance Trabajo-Familia, identificado este eje durante muchos años como la corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, lo definió como:

[8] Forehand y Gilmer, autores estructuralistas, citados por Gary Dessler, "Organización y administración". Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p.181. Citado en: Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015.
[9] Santana, C., Morales, F. y Cristancho, F. "Guía fundamental para optimizar su clima laboral 2018", http://blog.acsendo.com/ebook-guia-fundamental-para-optimizar-clima-laboral/

> “Principio de corresponsabilidad que supone la necesidad de un nuevo contrato de género, en el entendido que la distribución más equitativa de los roles y de los recursos entre mujeres y hombres en el seno de las familias y de la sociedad es indispensable para una solución igualitaria de las necesidades de cuidado”.[10]

Hoy enunciado como el trabajo balance y familia e incluso reconocido a través del Diario Oficial de la Federación para conmemorar cada año un día en específico para conmemorar “El Trabajo-Balance y Familia.[11]

La violencia institucional, se define como **“**los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia,” [12] la cual debe de visibilizarse desde los siguientes aspectos:

- El compartimento de las personas al servicio público que, en el marco de sus funciones y atribuciones responsables de prevenir y atender cualquier tipo o modalidad de violencia contra las mujeres en la Institución, a efecto de no cometer violencia institucional;
- El comportamiento que las personas al servicio público realizan entre sí, en su ámbito laboral y que no deben de generar violencia contra mujeres y hombres.

En el ámbito laboral, existen diversas formas de que se realizan desde el enfoque de la violencia institucional, la cual se identifica dese la brecha de género, que afecta más a mujeres que a hombres, y se debe de partir para cualquier acción de prevención y atención de lo siguiente:

La violencia Laboral y Docente, señala que “es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.[13]

El hostigamiento sexual, **“**el cual 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,

---

[10] CEPAL, Panorama social de América Latina. Documento informativo, 2012, p. 8. Cabe precisar que hoy en día, el concepto de corresponsabilidad va incluso más allá, para hacer referencia a la corresponsabilidad social y extenderse así a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas, e implicar “una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización”. Citado en: Programa de Cultura Institucional 2013 – 2018.

[11] Publicado el 3 de mayo del año 2019 en el Diario Oficial Federación, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559275&fecha=03/05/2019.

[12] Artículo 6 de la ley de la Ley Estatal de Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

[13] Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.

relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva." [14] y como delito es "a quien asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de seis meses a dos años y multa de treinta a sesenta veces el salario.

Se impondrán de diez meses a tres años de prisión y de ciento cincuenta a trescientos días multa cuando el que asedie ejerza de hecho o por derecho autoridad sobre el pasivo y que éste se encuentre bajo su guarda o custodia, se valga de su posición jerárquica, laboral, académica, religiosa, familiar o cualquier otra que implique subordinación. Si el hostigador fuera servidor público o académico y utilizará los medios y circunstancias que el encargado le proporcione, se le destituirá también de su cargo y se le inhabilitará del mismo hasta por cinco años.

Las penas a que se refiere el presente artículo, se aumentarán en una mitad cuando el delito se cometa en contra de persona menor de edad o de quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo.[15]

El acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.[16]

En este sentido, la violencia institucional, violencia Laboral y Docente, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, es una forma de discriminación, partiendo que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, señala que la discriminación:

> "debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas".

En México la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se define que es:

> "Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir,

[14] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[15] Artículo 176 del Código Penal del Estado de Chihuahua.
[16] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia."

La discriminación es uno de los fenómenos que más laceran a la sociedad, que se da incluso en el ámbito laboral que impiden a la persona en su desarrollo laboral el avance retrasando el desarrollo de la misma. La discriminación lastima y vulnera a dignidad humana, valor que implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de particulares.[17]

La defensa y protección de la dignidad humana permite que los Estados den prioridad a promover y salvaguardar la defensa de los derechos humanos, los cuales son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.[18]

La Ley General de Víctimas insta a las autoridades a dirigirse a toda persona sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

La defensa y protección de la dignidad humana permite que los Estados den prioridad a promover y salvaguardar la defensa de los derechos humanos, los cuales son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.[19]

[17] Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.
[18] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015.
[19] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015

En el Estado de Chihuahua "se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.[20]

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

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

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta. No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos. Este delito se perseguirá previa querella.[21]

[20] Artículo 2 de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.
[21] Artículo 197 de Código Penal del Estado de Chihuahua.

De acuerdo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés, la discriminación contra la mujer es entendida como:

> "La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".[22]

¿Cómo se debe de utilizar el lenguaje en el ámbito laboral?

El lenguaje que se emplea de manera cotidiana por la sociedad, hace posible observar la situación de las mujeres y hombres, se considera que esto se refiere a que el lenguaje es considerado como el reflejo del modelo de sociedad existente en un determinado lugar y en un tiempo histórico especifico, formando una identidad a las instituciones y a la sociedad en su conjunto, esto es , cuando se oculta o bien se omite en la redacción a las mujeres en el lenguaje constituye una de las formas más comunes de discriminación, sexismo y violencia de género.

En el ámbito de las funciones y atribuciones de la institucionalización para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se deberá de identificar desde diferentes ámbitos la comunicación incluyente, el lenguaje no sexista, no discriminatorio y el lenguaje con perspectiva de género, a saber:

- En la igualdad laboral entre mujeres y hombres al interior de cada Institución;
- En la técnica legislativa administrativa para regular la igualdad laboral; y
- En las funciones y atribuciones de la Institución en lo competente al ámbito laboral.

Para una igualdad laboral se entiende que el lenguaje incluyente: "se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones; el lenguaje sexista es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos; y el lenguaje accesible es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el

[22] Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación" [23].

Además de que la Institución, en sus funciones y atribuciones de comunicación con su personal deberá de incorporar el lenguaje sin discriminación en las comunicaciones internas; la promoción del lenguaje con perspectiva de género en el marco laboral, entendiéndose que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que se debe de "promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales"… además de su impulso en " vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas;" [24]como los son las políticas públicas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres de cada Institución, considerando que cuando se oculta o bien se omite visibilizar a mujeres en el lenguaje, esto constituye una de las formas más comunes de discriminación.

Lo anterior y para poder institucionalizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se debe de crear las políticas púbicas necesarias en la administración pública estatal.

La política pública es una herramienta que permite organizar, coordinar y alcanzar objetivos que nos lleven a un bien común, ha sido desde siempre un mecanismo que ha ayudado a solucionar problemáticas, generar consensos y luchar por aquellas causas que pueden generar un desarrollo o crecimiento en la sociedad.

El concepto política proviene de la palabra griega "polis" que significa ciudad, la cual, hace referencia a las ciudades que formaban estados en Grecia, asimismo, se define como el "conjunto de ideas, convencimientos o acciones sociales que se relacionan con las cuestiones públicas o con el poder"[25] y Público se desprende del latín "publicus" el cual hace referencia a "aquel o aquello que resulta notorio, manifiesto, patente, sabido o visto por todos."[26]

"La política pública es aquella solución específica para manejar los asuntos del interés de todos, la cual, permite orientar la gestión del gobierno para alcanzar sus objetivos y cuyo diseño, gestión y evaluación son parte fundamental del quehacer gubernamental."[27]

[23] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[24] 42, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[25] Julián Pérez Porto y Ana Gardey.. (2008). Definición de política. 27 de junio 2019, de Definición. DE Sitio web: https://definicion.de/politica/
[26] Julián Pérez Porto y María Merino.. (2009). Definición "Público". 27 de junio 2019, de Definición. DE Sitio web: https://definicion.de/publico/
[27] Lucy Winchester. (2011). La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC. 27 junio 2019, de CEPAL Sitio web: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/4/45114/Pol%C3%ADticaspublicasenALC_Winchester.pdf

Si bien, el presente Manual se aborda la institucionalizar de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, es necesario considerar que se debe de institucionalizar desde el enfoque de las políticas públicas laborales para la administración pública del Estado, señalando identificar los avances, obstáculos y retos de la política pública en el ámbito laboral y eliminar aquellas que sen políticas públicas ciegas al género, entendiendo estas como aquellas que, aunque aparecen como neutrales, llevan implícito un sesgo, porque sus premisas están basadas en la idea de un actor masculino y las necesidades e intereses de los hombres, o bien las neutras al género que son aquellas que dejan intacta la división de recursos y reproducen los estereotipos de género.

Existirán también las políticas púbicas específicas de género que son las acciones y argumentos a favor de las mujeres; reconocimiento de haber desatendido las necesidades de las mujeres, dando lugar a políticas que favorecen recursos y actividades que ellas pueden controlar o de las que pueden obtener beneficios, en las cuales se entiende mal al género y se utiliza como sinónimo de mujer.

Lo que se requiere es, institucionalizar las políticas públicas transformadoras o redistributivas de género, toda vez que son las que buscan transformar las relaciones actuales de género en una dirección más democrática, redistribuyendo con mayor igualdad los recursos, las responsabilidades y el poder, estas políticas públicas requieren que los hombres renuncien a ciertos privilegios y asuman determinadas responsabilidades para lograr mayor igualdad en los resultados, particularmente en la igualdad laboral, para un desarrollo político, económico, social, cultural y medioambiental del Estado, respetando y garantizando los derechos humanos de las personas al servicio público, en el marco de la igualdad sustantiva y la no discriminación.

La finalidad es, proteger y respetar los derechos humanos, particularmente los derechos humanos de las mujeres y su vida libre de violencia y establecer que las personas al servicio público, no violen estos derechos, hasta por la omisión de su desempeño sin traducir y cumplir el respeto a los derechos humanos al no establecer y ejecutar políticas públicas desde el enfoque de los derechos humanos.

La incorporación de los derechos humanos en el ámbito laboral, nos lleva a reconocer primero en el marco teórico conceptual que son los derechos humanos y cuál es su fundamento para establecerlos en la política pública laboral, toda vez que regulan el comportamiento de la persona y por medio del cual las instituciones están obligadas a su institucionalización.

El marco teórico conceptual en materia de los derechos humanos, se ha construido a lo largo de los años, partiendo de los principios de igualdad entre mujeres y hombres; el de no discriminación y el de paridad de género, establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversos tratados internacionales en materia de los derechos humanos.

En la Organización de las Naciones Unidas, se ha otorgado una descripción general sobre los elementos y características de los derechos humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, primer instrumento jurídico internacional que establece la protección y salvaguarda de los derechos humanos, que señala que:

> "Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad".[28]

Se estableció la protección de los derechos humanos en un sentido universal, sin embargo, se observó por pate del Sistema Universal de que personas o grupos sociales se encontraron en una situación de desigualdad o desventaja a de las décadas de la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, motivo por el cual se acordó en la Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos del año de 1993, que:

> "Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.
>
> La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexual, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.
>
> La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer".[29]

Lo anterior, se pugnó por hacer visible el contexto de las mujeres y su posición de género.

[28] Considerando de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
[29] Flores Romualdo Magaly, Rannauro Melgarejo Elizardo, Tomo II, pagina 220.

Por su parte, la Oficina del Alto Comisionado de las Nacionales Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) considera que los derechos humanos son “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos”.[30]

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero con un enfoque más amplio que “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.”

La reforma constitucional del año 2011, indica los principios constitucionales que se deben de establecer en su calidad de principios de interpretación y aplicación de las obligaciones en materia de los derechos humanos y deben ser considerados por los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en su niveles federal, local y municipal, los cuales hay que traducirlos a la política pública desde son los siguientes principios:

- Principio pro persona:
- Principio de progresividad de los derechos humanos;
- Principio de universalidad;
- Principios de interdependencia e indivisibilidad;
- Principio de interdependencia; y
- el principio de indivisibilidad.

[30] Organización de las Naciones Unidas, ¿Qué son los derechos humanos?, Oficina del Alto Comisionado de las Nacionales Unidas para los Derechos Humanos, ONU. En: http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx

En el Estado de Chihuahua, se establece que los Derechos Humanos de las mujeres son “aquellos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales específicamente reconocidos para las mujeres en los instrumentos internacionales de la materia, ratificados por el Estado Mexicano.[31]

La política pública debe ser entonces al servicio público para llegar a los objetivos que nos lleven a establecer el respeto a los derechos humanos, particularmente a los derechos humanos de las mujeres y a otorgar por parte del Estado, la disminución de la brecha de género, eliminar cualquier forma de discriminación y establecer una Vida Libre de Violencia para las mujeres que laboran en el servicio público, lo cual significa que se debe de fundar y motivar con todos aquellos ordenamientos jurídicos que avalan y respetan sus derechos humanos en el ámbito laboral.

Al reto que se enfrenta la administración pública del estado de chihuahua, es incorporar a la igualdad laboral los derechos humanos desde la perspectiva de género, reconociendo al sistema sexo-género, como un medio para explicar la situación y condición que hacen diferente a las mujeres y hombres. Para el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Poder Ejecutivo Federal, este sistema es “El Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Rubín señala que lo que verdaderamente explica las diferencias de género es como se determina el sexo culturalmente, de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema.”[32]

Rubín Gayle, describe que este sistema es una forma de reconocimiento de las diferencias, desigualdades y las necesidades de mujeres y hombres en la sociedad “es necesario aclarar que todas las sociedades tienen un sistema de sexo-género, esto es, un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanas son conformadas por la intervención humana.

El sistema sexo-género, es también utilizado para referirse a un término neutro que se refiere a ese campo que indica que la opresión no es inevitable, sino que es producto de las relaciones sociales específicas que lo organizan”.[33] Es así como distinguir el “sexo” y el “género” de una persona, “permite identificar diferencias biológicas vinculadas al sexo, solo explican ciertas particularidades físicas que no justifican la manera en que históricamente se han establecido las relaciones sociales entre los géneros. No obstante, las propiedades biológicas de cada sexo se han utilizado históricamente para fundamentar los roles de género que obedecen al orden de lo social”.

[31] Artículo 6, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[32] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, INMUJERES, México. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
[33] Idem.

Las diferencias biológicas y sexuales, han promovido que las mujeres, a través de la historia, se encuentran en desventaja en comparación de los hombres, por el hecho de ser mujeres y que estas ideas han permeado en las instituciones públicas, privadas y sociales.

De acuerdo a la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación, el "sexo" es considerado como:

> "El conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación."[34]

El género se define en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, como el "concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres, "[35] y la Norma Mexicana lo describe como "conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres."[36]

Ahora bien, lo anterior desde el enfoque de la perspectiva de género, toda vez que, en el año de 1997, fue definida la estrategia de incorporación de la perspectiva de género por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC), como avance sustancial para dar un concepto homogéneo internacional como:

> **"**El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada**,** inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros".[37]

[34] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, México, 2015.
[35] Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
[36] Idem.
[37] ECOSOC, Conclusiones convenidas, E/1997/L.30, 1997.

Por su parte, el concepto legal mexicano de la perspectiva de género, se encuentra en el artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, definido como el:

> "Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género".[38]

Es decir, es una metodología de análisis científico, que permite observar las desigualdades entre mujeres y hombres, los obstáculos para el desarrollo de las mujeres y las causas que limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la libertad fundamental.

Asimismo, en cuanto a las políticas y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la perspectiva de género se convierte en una medida para hacer visible y analizar esta problemática:

Ahora bien, en el Estado de Chihuahua, legalmente se define la perspectiva de género cómo. 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.

Los conceptos a simple vista pueden notarse diferentes, sin embargo, son complementarios debido a que lo que se busca es distinguir las brechas y las desigualdades entre mujeres y hombres, así como los obstáculos para el desarrollo de las mujeres, a efecto de eliminar la brecha de género por cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Entendiendo a las brechas, como la **"**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. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad,

[38] Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género. [39]

Identificando la situación y posición de mujeres y hombres, identificando la brecha de género desde esta situación y posición, se identifica que la mayoría de las mujeres son discriminadas con base a su género, esto es, lo que la sociedad establece y reconoce de conformidad a los roles que se asignan, los cuales llevan a establecer el quehacer de cada persona dentro de una comunidad y que la mayoría de las veces son discriminatorios, particularmente en el ámbito laboral.

Sin embargo, es también, con base en el género, que llegan a surgir estereotipos en función del sexo, que ocasionan que se desdeñe la trascendencia de unas personas con respecto a otras, lo cual permite analizar las conductas que vulneran los derechos humanos y se presentan como obstáculos para el desarrollo, principalmente la discriminación contra de las mujeres, por su género. El objetivo es establecer los principios de igualdad, el de no discriminación y el de paridad en el ámbito laboral.

Se puede interpretar que existe una diferencia sustentar la igualdad sustantiva y la igualdad de género, por ello y de acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se establecen como:

> "Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
>
> Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales."[40]

Desde el año 2006, el Estado Mexicano recibió recomendaciones por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) de la Organización de las Naciones Unidas, por la cual hizo una reflexión sobre la distinción entre igualdad y equidad:

> "El Comité observa con preocupación que, si bien la Convención se refiere al concepto de igualdad, en los planes y programas del Estado Parte se utiliza el término "equidad". También preocupa al Comité que el Estado Parte entienda la equidad como un paso preliminar para el logro de la igualdad".
>
> "[Este Comité recomienda] tome nota de que los términos "equidad" e "igualdad" transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual. La Convención tiene por

[39] Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de Género. 2007, México.
[40] Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegura r la igualdad de hecho y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres. El Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término “igualdad”.

Años después, se vio en la necesidad el COCEDAW, emitir la Recomendación General Número 28 exhortando a todos los s Estados Parte de la CEDAW a:

> “utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”.

El objetivo es establecer los derechos humanos desde la perspectiva de género, en el marco de los principios de igualdad y no discriminación, el reto es, poder lograr la transversalidad en el ámbito laboral, entendiéndose esta como lo señala la fracción VI, de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua la 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.

Es decir, el objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan instituciones públicas y privadas, sobre todo, los procesos técnicos de formulación y ejecución de políticas públicas, así como en aquellas propuestas de ordenamientos jurídicos administrativo a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, partiendo también del principio de paridad de género.

Además de incorporar el principio de paridad de género, toda vez que el Congreso de la Unión aprobó en el mes de mayo del año 2019, la reforma a los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer el principio de la paridad de género una obligación en los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y los organismos autónomos tanto a nivel federal, estatal y municipal. [41]

[41] Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros, Diario Oficial de la Federación, México, 6 de junio de 2019.

El decreto por el que se reformaron estos artículos se publicó el 6 de junio de 2019 en el Diario Oficial de la Federación. A partir de ello, las autoridades tienen la obligación de velar que en los municipios con población indígena se elijan representantes ante los ayuntamientos, observando el principio de paridad de género conforme a las normas aplicables. [42] Del mismo modo, los partidos políticos deben tomar en cuenta este principio al momento de postular candidaturas. [43] Además, se atendió al lenguaje incluyente dentro de la Carta Magna.

Desde la publicación de este decreto, todos los puestos deberán elegirse respetando este principio constitucional, como son los nombramientos de titulares de las secretarías de Estados, tanto federales como estatales, así como procedimientos para que los órganos jurisdiccionales se integren 50% por mujeres y 50% por hombres. [44]

El artículo 4 se sustituye después de más de 45 años, el término de varón por el de hombre, y en el artículo 35 se cambia el vocablo ciudadano por el de ciudadanía, el cual permite e incorpora lenguaje no discriminatorio para dar a entender que en dicha palabra se encuentran incluidas todas las personas que cuenten con el carácter de ciudadana o ciudadano mexicano.

En el artículo 41 se establece la obligatoriedad de la aplicación del principio de paridad de género en puestos específicos dentro del Poder Ejecutivo y sus homólogos en las entidades federativas.

La aprobación de esta reforma constitucional representa un avance en el cambio de paradigmas para la transición hacia una plena igualdad entre los géneros. De acuerdo con el Instituto Nacional de las mujeres: “la representación paritaria enriquece las decisiones públicas y acelera el paso hacia la transformación de México con un nuevo reto: transitar de la paridad representativa a una paridad sustantiva, es decir, la paridad en acción”. [45]

Asimismo, se señala en las disposiciones transitorias de esta reforma otorgaron al Congreso de la Unión un plazo improrrogable de un año para realizar las adecuaciones normativas correspondientes, con la finalidad de cumplir con lo establecido en el segundo párrafo del art. 41 de la Constitución y a las legislaturas de los Estados para concretar las reformas correspondientes en sus legislaciones. [46]

---

[42] Artículo 2, Fracción VII, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México.
[43] Artículo 41, Fracción I, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México.
[44] Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros, Diario Oficial de la Federación, México, 6 de junio de 2019.
[45] INMUJERES, La paridad de género en todo: un parteaguas para impulsar la transformación de México con igualdad, inclusión y no discriminación, 24 de mayo de 2019, disponible en: https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/la-paridad-de-genero-en-todo-un-parteaguas-para-impulsar-la-transformacion-de-mexico-con-igualdad-inclusion-y-no-discriminacion.
[46] Ídem.

El principio de la paridad de género, no solo se debe establecer en las reformas a la ley que regulan al exterior de las funciones y atribuciones del Gobierno del Estado, sino también se debe de incluir en la Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres al servicio público en la administración pública estatal.

La transversalidad en tal sentido se debe de tomar en cuenta en las funciones y atribuciones de las áreas de recursos humanos, en el área jurídico y en el área de comunicación social, que les permita incorpora en cualquier aspecto de la igualdad laboral los principios de igualdad entre las mujeres y hombres, el de no discriminación y el principio de la paridad de género, el objetivo final es lograr la institucionalización, en este caso en la administración pública del Estado.

¿Qué es la a Institucionalización?

La institucionalización en sentido amplio refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la perspectiva de género, se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. La institucionalización de la perspectiva de género busca afectar diversos órdenes como la familia, el mercado, la educación y el Estado, entre otros. Su ocurrencia puede darse en el nivel formal como en los aspectos prácticos, simbólicos e imaginarios de una organización. El uso de este término ha predominado para referirse principalmente a los cambios que se buscan implementar en las estructuras y dinámicas del Estado. La institucionalización de la perspectiva de género en el Estado requiere, necesariamente, de cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas; la creación de institutos de la mujer con poder e influencia en la toma de decisiones; la transformación de los procedimientos en el diseño, ejecución y planeación de las políticas públicas; el desarrollo de una masa crítica de funcionarios/as públicos, el poder suficiente para coordinar la innovación de los procedimientos de trabajo y gestión de las políticas, contar con recursos presupuestarios y técnicos suficientes, y en particular, al inicio del proceso, de la voluntad política de las autoridades de las dependencias públicas y legislativas.[47]

El lograr la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres desde el respeto irrestricto a los derechos humanos desde la perspectiva de género, bajo los principios de igualdad entre mujeres y hombres; la no discriminación y la paridad de género, en la Administración Pública Estatal, permitirá reducir la brecha de género que impactara en la eliminación de cualquier forma de discriminación y respetar los derechos humanos, particularmente e las mujeres establecidos en el artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia menciona que los derechos humanos de las mujeres:

[47] Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de Género. 2007, México.

"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".

Lo anterior, a efecto de que se pueda traducir en la estructura y conformación de la Administración Pública del Estado de Chihuahua.

c) Capacidad institucional tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y presupuestales

El gobierno del Estado de Chihuahua, de conformidad con su Administración Pública y el marco Jurídico que regula la igualdad Laboral entre Mujeres y hombres, permite que se tenga una capacidad institucional, en el aspecto de los recursos humanos, materiales y presupuestales, sin embargo, se partería de una primera pregunta que nos podríamos hacer es ¿Qué establece la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua en la conformación de la Administración Pública del Estado?

La ley cita que: "en el ejercicio de las atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo del Poder Ejecutivo del Estado, habrá las siguientes dependencias de la administración pública centralizada:

De conformidad con la legislación estatal, la ley orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, [48] establece las bases de la organización del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua y comprende la administración centralizada y paraestatal.

El artículo 2 de dicho ordenamiento establece que "en el ejercicio de las atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo del Poder Ejecutivo del Estado, habrá las siguientes dependencias de la administración pública descentralizada y paraestatal.

I. Las Secretarías;
II. La Fiscalía General del Estado; y
III. Las Coordinaciones adscritas directamente al Ejecutivo".

[48] Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 79 del 1 de octubre de 1986, última reforma 9 de noviembre de 2018l.

En su artículo 3 enuncia que “el Poder Ejecutivo se auxiliará en los términos de las disposiciones legales correspondientes, de las siguientes entidades de la administración pública paraestatal.

I. Organismos descentralizados;
II. Empresas de participación estatal; y
III. Empresas de propiedad del Estado; y,
IV. Fideicomisos.

El artículo 8 señala que “las dependencias de la administración pública centralizada tendrán igual rango y entre ellas no habrá, por tanto, preeminencia alguna”.

El artículo 24 estipula que “para el estudio, planeación y despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo del Estado contará con las siguientes dependencias:

I. Secretaría General de Gobierno.
II. Secretaría Hacienda.
III. Secretaría de Innovación y Desarrollo Económico.
IV. Secretaría de Desarrollo Social.
V. Secretaria de Salud.
VI. Secretaría de Educación y Deporte.
VII. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
VIII. Secretaría de Cultura.
IX. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.
X. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.
XI. Secretaría de Desarrollo Rural.
XII. Secretaría de Desarrollo Municipal.
XIII. Secretaría de la Función Pública.
XIV. Fiscalía General del Estado.
XV. Coordinación Ejecutiva de Gabinete.
XVI. Comisión Estatal para los Pueblos Indígenas”.

Lo anterior, se fortalece y suma al ser y deber ser que se establece en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

El Código Administrativo del Estado[49] fue publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 67 del 21 de agosto de 1974, y en su última reforma del 22 de junio de 2019, se identifica aspectos importantes para la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, destacando entre otras cosas lo siguiente:

En su artículo 73 señala que "Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como a los organismos descentralizados, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Señala en su artículo 75 que las personas al servicio público del estado se dividen en tres grupos: "Trabajadores de base, funcionarios y empleados de confianza y Trabajadores eventuales y extraordinarios."

En el capítulo II se establecen los derechos y obligaciones individuales de las y los trabajadores y dentro del tema de cultura institucional para la igualdad laboral pacta lo siguiente:

Artículo 78, párrafo segundo estipula que "en ningún caso, el estado de gravidez será impedimento para que una aspirante a trabajadora preste sus servicios al Estado… en consecuencia, queda prohibido practicarle pruebas de embarazo como requisito previo a su ingreso".

Artículo 92. "las mujeres disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otras diez semanas después del mismo.

Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, o un descanso por día de dos horas, para amamantar a sus hijos o hijas; o bien, para extraerse la leche en un lugar adecuado e higiénico que, para tal efecto, destine la institución o dependencia.

Cuando esto no sea posible, y previo acuerdo con la o el titular de la dependencia, se reducirá en dos horas su jornada de trabajo, durante el periodo señalado.

Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas, contados a partir del parto y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante".

[49] Gobierno del Estado de Chihuahua, "Código Administrativo del Estado", http://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/codigos/archivosCodigos/9.pdf

El Estado de Chihuahua, se destaca por tener un Código de Ética, el cual establece y regula el actual servicio público.

El Código de Ética, fue publicado en el año 2017, establece que bajo la administración estatal 2016-2021, todos los y los servidores públicos guiarán el ejercicio de sus atribuciones, facultades y tareas de acuerdo a los principios y valores éticos entre ellos los siguientes:

"Guiar sus actos por la firme convicción de que el ejercicio del poder público es y deberá ser siempre para servir al Pueblo, origen y destinatario del mismo.

Sujetar sus actos a la ley, buscando siempre el sentido de justicia en su aplicación y cumplimiento; procurando en todo momento dar a cada uno lo que por derecho y por razón le corresponde.

Ser solidario e incluyente con mis conciudadanos; optaré preferencialmente por los que menos tienen, por los que menos saben y por los menos pueden, y actuaré siempre sin discriminación alguna.

Ser siempre respetuoso de las opiniones, ideas, preferencias y actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias, propiciando siempre la armonía y convivencia social".

Avances representativos que prohíben la discriminación, más retos que se deberán de incluir para institucionalizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, desde el enfoque de una planeación estatal incluyente.

Además, la ley de Planeación del Estado de Chihuahua[50], fue publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 1 del 4 de enero de 1989, en la reforma del 9 de mayo de 2018, señala en su artículo 2 que “la planeación deberá llevarse a cabo como medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Gobierno del Estado y de los Gobiernos Municipales, sobre el desarrollo integral de la entidad, de acuerdo a los principios, fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua”.

En el artículo 11. Indica que “así mismo, las políticas públicas que se establezcan deberán contemplar la importancia de trabajar con sujetos sociales prioritarios por cuestiones de vulnerabilidad, tales como niñas, niños y adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores, mujeres, pueblos indígenas, personas jornaleras,

[50] Gobierno del Estado de Chihuahua, “Ley de Planeación del Estado de Chihuahua”, http://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/106.pdf

migrantes y personas con discapacidad, esto con la finalidad de darle un rostro humano a toda la actividad y objetivos de desarrollo que el gobierno establezca".

En tal sentido, se deberá de contar con una política publica regeneradora para la protección y defensa de los derechos humanos, particularmente al interior de las instituciones de la Administración Pública Estatal, tal como lo establece entre otros ordenamientos la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado.

Además, y en cumplimiento con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado fue publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 43 el 29 de mayo de 2010 y en sus reformas destacan entre otras que "la presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en el Estado de Chihuahua, y tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Estado de Chihuahua en el cumplimiento de esta Ley.

Los principios rectores se establecen en su artículo 2 siendo entre otros, la igualdad y la no discriminación y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, en base a lo antes descrito, se encuentra conformada una estructura sólida que cuenta con recursos humanos y materiales en todas las áreas de la administración pública, toda vez que cada una de ellas cuentan con tres áreas importantes para impulsar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, a saber: el área de recursos humanos, el área jurídica y el área de comunicación social, mismas que cuentan con el apoyo y la promoción para la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres que lo realiza la Unidad de Género, así como el Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

En cuanto a los recursos presupuéstales, hay que reconocer que la capacidad de gobierno está relacionada con su capacidad para lograr sus metas, en este caso y en materia para la igualdad laboral entre mujeres y hombres la capacidad administrativa está relacionada con la productividad, en tanto eficacia y eficiencia en el aprovechamiento de los recursos disponibles, incluyendo los recursos financieros, materiales y humanos lo cual se deberá considerar para la implementación del presente Manual, en coordinación con la Secretaría de Hacienda, tomando en cuenta que los recursos se clasifican en:

- **Recursos Financieros:** se refiere a la partida presupuestal por la cual se obtendrán los recursos económicos para la realización de la acción específica, en este caso incorporando la perspectiva de género al presupuesto

- **Recursos Materiales:** Mobiliario, herramientas de trabajo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Administración Pública Estatal.

- **Recursos Humanos:** El área de recursos humanos, el área jurídica y el área de comunicación social.

Ahora bien, respecto a los recursos financieros debemos mencionar que a los presupuestos públicos se deben de institucionalizar con perspectiva de género también se les denomina sensibles al género, con enfoque de género y pro equidad de género. Este tipo de presupuesto público ha sido definido de diversas formas. No obstante, la importancia de este esfuerzo, consideramos que la explicación de sus características fundamentales permitirá una mejor comprensión de lo que son.[51]

Un presupuesto público pro equidad de género no es un presupuesto específico para mujeres, es un presupuesto que reconoce:

- Las construcciones de género como normas que rigen las relaciones sociales.
- Las diferentes posiciones y condiciones que mujeres y hombres tienen en la sociedad como producto de las relaciones genéricas.
- La existencia de desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales entre hombres y mujeres, resultantes de las relaciones genéricas.
- Las diferentes necesidades de bienes y servicios públicos en mujeres y hombres por las posiciones y condiciones desiguales entre mujeres y hombres, generalmente desfavorables para las mujeres. [52]

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece dentro de sus disposiciones que corresponde al gobierno federal “incorporar en los Presupuestos de Egresos de la Federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad”. [53]

Esta Ley al mismo tiempo establece que: “La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos: […] II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la

[51] INMUJERES; Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, México, 2005.
[52] INMUJERES; Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, México, 2005.
[53] Art. 12, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México.

transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres."[54]

A su vez, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo segundo dispone que: "La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano".[55]

La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria dispone que: "Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos público federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género". [56]
"El proyecto de Presupuesto de Egresos se presentará y aprobará, cuando menos, conforme a las siguientes clasificaciones: III. La de género, la cual agrupa las previsiones de gasto con base en su destino por género, diferenciando entre mujeres y hombres. "[57]

El presupuesto gubernamental existe, el reto es que se incorpore la estrategia de la perspectiva de género para eliminar cualquier forma de discriminación a mujeres y hombres en el ámbito laboral, esto es, poder institucionalizar la igualdad sustantiva en la cultura laboral para la igualdad entre mujeres y hombres.

d) Definir medios y fines vinculado a metas medibles

Las estrategias para la institucionalización de la igualdad entre mujeres y hombres, se deberán de transversalizar en la administración pública estatal en sus tres ejes estratégicos de la Cultura Institucional, esto es, en el clima laboral; en el trabajo-balance y familia y en la prevención y atención de la violencia Institucional y deberán de ser los medios y los fines vinculados a las metas medibles, de acuerdo a las metas e indicadores del programa de cultura laboral de la actual administración, así como de los indicadores establecidos en el programa para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Chihuahua y el Programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

[54] Art. 17, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México.
[55] Art. 2, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México.
[56] Art. 1, Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, México.
[57] Art. 28, Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, México.

Se deberá propiciar de manera transversal y en los tres ejes estratégicos para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, una comunicación interna incluyente, no sexista y libre de discriminación, libre de estereotipos con apego a los ordenamientos jurídicos aplicables en la cultura laboral. Además de reconocer todo aquello que marcan las normas oficiales en el marco de la Igualad Laboral entre Mujeres y Hombres.

En primer paso, se recomienda elaborar un diagnóstico de la situación y posición de cada una de las personas al servicio público que laboran en la administración pública estatal, a efecto de identificar la brecha de género entre mujeres y hombres, conocer su opinión a través de la aplicación de una encuesta anónima y confidencial.

Asimismo, elaborar un segundo diagnóstico de los avances, obstáculos y retos de aquellas políticas públicas que se han institucionalización en la Administración Pública del Estado a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Lo anterior con la finalidad de visibilizar y conocer el Clima laboral de la Institución. Lo cual permitirá tener el fundamento para elaborar un programa de trabajo, el cual se entiende como el que reconoce en cada contexto como el ‘’’programa’’’ (término derivado del latín ‘’programma’’ que, a su vez, tiene su origen en un vocablo griego) que posee múltiples acepciones. Puede ser entendido como el anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia, organizar una secuencia de pasos ordenados a seguir para hacer cierta cosa. Este término puede utilizarse en muchos contextos, mismo que llevaría acciones específicas a través de su plan de acción, como el documento en que se determinan y se asignan las tareas, se definen los plazos de tiempo y se calcula el uso de los recursos. Un plan de acción es una presentación resumida de las tareas que deben realizarse por ciertas personas, en un plazo de tiempo específicos, utilizando un monto de recursos asignados con el fin de lograr un objetivo dado. El plan de acción es un espacio para discutir qué, cómo, cuándo y con quien se realizarán las acciones. El plan de acción es un instrumento para la evaluación continua de un programa. Es a su vez la representación real de las tareas que se deben realizar, asignando responsables, tiempo y recursos para lograr un objetivo[58].

El Programa, deberá llevar su objetivo general y sus objetivos específicos que incluirá los elementos programáticos centrales al que deben canalizarse los esfuerzos y recursos para el cumplimiento al objetivo general del Programa de Cultura Institucional.

En el cual se deberá de señalar, cuáles serán las estrategias que muestran en forma general lo que las instituciones de la Administración Pública Estatal planean realizar en cumplimiento a un objetivo específico,

[58] Organización Panamericana de la Salud, “Evaluación para el planeamiento de programas de educación”. Serie PALTEX No 18. http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/3283/Evaluacion%20para%20el%20planeamiento%20de%20programas%20de%20educacion%20para%20la%20salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

señalando la identificación de las líneas de acción, las metas, los indicadores, las áreas responsables y los recursos aplicar, esto es los recursos financieros, los recursos materiales y los recursos humanos con los cuales se contará para su aplicación. El objetivo final es reconocer y establecer como resultado la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en el marco delLos derechos humanos desde la perspectiva de género los principios de la igualdad sustantiva, la no discriminación y la paridad de género e impulsar la o las certificaciones en materia laboral en la institución.

¿Cuáles son las Certificaciones en el Marco de la Igualdad Laboral?

Además de certificar en al menos dos normas para la institucionalización de la Igualdad laboral, a saber:

- La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención.

¿En qué consiste la Norma?

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación se trata de una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

Dentro de la Norma se establecen los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Esta certificación tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación; para su obtención, se realiza una auditoría por una tercera parte, en la cual se verifica que sus políticas y prácticas cumplan con los requisitos de la norma. [59]

Uno de los principios de la certificación es la progresividad, misma que se aplica a través de la mejora continua hacia el logro de resultados óptimos.

¿Quién puede obtener esta certificación?

[59] NMX-R-025-SCFI-2015, 4/75, México, 2015

Pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.[60]

¿Cuáles son las prácticas que se deben llevar a cabo para obtener la certificación?

Algunos ejemplos de las prácticas incluidas en la Norma son:

- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y oportunidades.

¿Qué beneficios se obtienen con esta certificación?

1. Crea una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
2. Genera un mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte de su personal.
3. Fomenta un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retiene talento.
4. Disminuye la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
5. Promueve el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
6. Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
7. Se obtienen puntos adicionales, en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.[61]

[60] Ibíd.
[61] NMX-R-025-SCFI-2015, 3/75, México, 2015

¿Cuáles son los requisitos para obtener la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015?

Existen tres tipos de requisitos para obtener la certificación:

1. **Requisito de participación:** constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.[62]
2. **Requisitos críticos:** su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 25 puntos.[63]
3. **Requisitos generales de certificación:** son evaluadas para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos. [64]

¿En qué consisten los pasos para obtener la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015?

Los pasos para obtener la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación son los siguientes:

1. Registro ante cualquiera de las instituciones que integra el Consejo Interinstitucional (Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
2. Solicitar las dos cartas de no incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Con los pasos 1 y 2 se cumplen los requisitos de participación que exige la Norma. A partir de ello, se comenzará a dar cumplimiento a los requisitos críticos. Si se incumple con alguno de estos requisitos, entonces la certificación no es posible.

3. Conformación del Comité de Equidad de Género, el cuál será el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. [65]
4. Elaborar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, esto es tarea de la persona responsable de la coordinación general del Comité. [66]

[62] NMX-R-025-SCFI-2015, 15/75, México, 2015
[63] NMX-R-025-SCFI-2015, 16/75, México, 2015
[64] NMX-R-025-SCFI-2015, 35/75, México, 2015
[65] NMX-R-025-SCFI-2015, 19/75, México, 2015
[66] NMX-R-025-SCFI-2015, 17/75, México, 2015

5. Elaborar un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. [67]
6. Aplicar una auditoría interna. [68]
7. Medir el clima laboral y no discriminación. [69]

Con los pasos 3, 4, 5, 6 y 7 habrán dado cumplimiento a los requisitos críticos que exige la norma, y a partir de ello, se comienza a dar cumplimiento a los requisitos generales de certificación para alcanzar el puntaje mínimo requerido, el cuál es de 70 puntos.

8. Adecuar o elaborar un código de ética o equivalente. [70]
9. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades. [71]
10. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.[72]
11. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.[73]
12. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo. [74]
13. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible. [75]
14. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades. [76]
15. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.[77]
16. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. [78]
17. Asegurarse de cumplir con algunas de las siguientes medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.
18. Contratación de un organismo de certificación.

Una vez que se han llevado a cabo todos los pasos anteriores, se estará en condiciones de contratar a una empresa certificadora para que revise que se ha cumplido con los requisitos de la norma y se está en condiciones de obtener la certificación. Al término de la auditoría, la o el líder del equipo auditor entregará a la

[67] NMX-R-025-SCFI-2015, 20/75, México, 2015
[68] NMX-R-025-SCFI-2015, 21/75, México, 2015.
[69] NMX-R-025-SCFI-2015, 22/75, México, 2015.
[70] NMX-R-025-SCFI-2015, 23/75, México, 2015.
[71] NMX-R-025-SCFI-2015, 24/75, México, 2015.
[72] NMX-R-025-SCFI-2015, 24/75, México, 2015.
[73] NMX-R-025-SCFI-2015, 25/75, México, 2015.
[74] NMX-R-025-SCFI-2015, 26/75, México, 2015.
[75] NMX-R-025-SCFI-2015, 27/75, México, 2015.
[76] NMX-R-025-SCFI-2015, 28/75, México, 2015.
[77] NMX-R-025-SCFI-2015, 30/75, México, 2015.
[78] NMX-R-025-SCFI-2015, 32/75, México, 2015.

organización un informe que contendrá los puntos obtenidos en cada requisito, y en su caso, los hallazgos encontrados.

Al haber obtenido la calificación mínima de 70 puntos, incluyendo los 25 puntos que aportan los requisitos críticos, el organismo de certificación emitirá y entregará en el tiempo estipulado en el contrato el certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación al centro de trabajo, que tendrá una vigencia por cuatro años, al cabo de la cual será necesario pasar nuevamente por el proceso de certificación.

¿Cuáles son los niveles de certificación?

Además de lograr la certificación como centro de trabajo podrás alcanzar un nivel de reconocimiento mayor con la implementación de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en la organización y sus puestos directivos, de personas con discapacidad, la existencia de una figura mediadora y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el personal y sus familias. [79]

Certificado	De 70 a 100 puntos
Certificado Bronce	De 70 a 100 puntos + 2 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.
Certificado Plata	De 70 a 100 puntos + 3 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.
Certificado Oro	De 70 a 100 puntos + 4 o 5 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.

[80]

¿En qué consiste la NOM-035-STPS-2018?[81]

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) señaló que la atención de los factores de riesgo psicosocial es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los y las trabajadoras, tanto en los países desarrollados como en desarrollo.[82]

¿Qué factores comprende la norma?

[79] NMX-R-025-SCFI-2015, 35/75, México, 2015
[80] NMX-R-025-SCFI-2015, 34/75, México, 2015
[81] Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre del año 2018.
[82] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, disponible en: http://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol086/vinculos/salud_bol086.pdf (consultado el 14 de noviembre de 2019)

Los factores de riesgo que comprende es el psicosocial “que puede provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos (como la muerte de una persona), o a actos de violencia laboral al personal, por el trabajo desarrollado.” [83]

La Norma agrupa como causas de los factores de riesgo psicosocial las siguientes: las condiciones peligrosas o inseguras en el ambiente de trabajo; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuándo el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo; rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. [84]

Para ello, la norma sugiere a empleadores la prevención de estos factores y la violencia laboral (acoso, físico y psicológico; hostigamiento, y; malos tratos), a través de la promoción de un entorno organizacional favorable.
Como puede apreciarse los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable derivan de la naturaleza del puesto, es decir de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan.

Es importante señalar que la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación psicológica de trabajadores o de trabajadoras.

La Norma no contempla ni establece ninguna obligación para:

- Utilizar un instrumento para realizar una evaluación psicológica de las personas trabajadoras.
- Aplicar un cuestionario para identificar trastornos mentales.
- Conocer variables psicológicas internas a la persona, como son las: actitudes, valores, personalidad, etc.
- Medir el estrés en cada persona que trabaja.

¿A quién le aplica la Norma?

[83] NOM-035-STPS-2018, Apartado 4.7, México, 23 de octubre de 2018.
[84] Ibíd.

La norma es obligatoria para todos los centros de trabajo del territorio nacional y el personal que ahí labora, sin embargo, contiene lineamientos específicos que deben cumplirse dependiendo del tamaño de las personas que trabajan, los cuales se dividen de la siguiente manera:

- Centros de trabajo de hasta de 15 personas.
- Entre 16 y 50 personas.
- Más de 50 personas.

¿Cuáles son las obligaciones de patrones?

La norma establece obligaciones las siguientes obligaciones:

- Implementar una política de prevención de riesgos psicosociales. [85]
- Identificar a los trabajadores y trabajadoras que hayan presenciado acontecimientos traumáticos severos durante con motivo del trabajo, y canalizarlos para su atención médica. [86]
- Realizar actividades de difusión y prevención sobre: la política de prevención de riesgos psicosociales; las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral; las medidas y acciones de prevención; y, las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial. [87]

En cuanto a la integración de más de 15 y hasta 50 personas laborado, la norma establece como obligaciones:

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial. Esto deberá realizarse cada dos años. [88]
- Adoptar medidas para prevenir y controlar factores de riesgo organizacional. [89]
- Promover el entorno organizacional favorable, y llevar a cabo medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral.
- Realizar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a personas que trabajan y están expuestas a violencia laboral o a los factores de riesgo psicosocial. Esto se debe realizar únicamente si existen signos o síntomas que denoten alteración a la salud, existan quejas de violencia laboral, o sean el resultado de la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial.
- Llevar el registro de los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.

[85] NOM-035-STPS-2018, Apartado 5.1, México, 23 de octubre de 2018.
[86] NOM-035-STPS-2018, Apartado 5.5, México, 23 de octubre de 2018.
[87] NOM-035-STPS-2018, Apartado 5.7, México, 23 de octubre de 2018.
[88] NOM-035-STPS-2018, Apartado 5.2, México, 23 de octubre de 2018.
[89] NOM-035-STPS-2018, Apartado 7.1, a, México, 23 de octubre de 2018.

Con más de 50 personas trabajando están sujetas a las mismas disposiciones establecidas de 15 a 50 personas trabajando, y al cumplimiento de la siguiente:

- Registrar por escrito la evaluación del entorno favorable de la organización.

¿Cómo se debe realizar la evaluación del entorno organizacional?

Esta valoración deberá contener los siguientes puntos:

- El sentido de pertenencia de los y las trabajadoras a la empresa.
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
- La definición precisa de responsabilidades para las y los trabajadores.
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los y las trabajadoras.
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño de los trabajadores. [90]

Esta obligación aplica sólo a los centros de trabajo que tienen más de 50 personas trabajando. Para realizar la evaluación del entorno organizacional, existen dos posibilidades:

- Utilizar la Guía de referencia III, o bien,
- Cualquier método que contemple:

    - Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5);
    - La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
    - La manera de evaluar los cuestionarios,
    - Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La evaluación del entorno organizacional debe realizarse como máximo cada dos años.

¿Qué registros se necesitan?

[90] NOM-035-STPS-2018, Apartado 7.3, México, 23 de octubre de 2018.

Todos los centros de trabajo deben de llevar los registros sobre:

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 personas trabajando, de las evaluaciones del entorno organizacional.
- Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale.
- Los nombres de las personas trabajadoras a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos. [91]

¿Cómo se debe realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial?

Para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial se debe de tener en cuenta lo siguiente:

- Las condiciones en el ambiente de trabajo.
- Cargas de trabajo.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Exceso en las jornadas de trabajo y la rotación de turnos.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo o relaciones negativas en el trabajo.
- Violencia laboral. [92]

¿Cuáles son las obligaciones de las personas que laboran en los centros de trabajado?

En la norma se emite obligaciones para los y las trabajadoras, a saber los siguientes:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone la Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entro organizacional.

[91] NOM-035-STPS-2018, Apartado 5.8, México, 23 de octubre de 2018.
[92] NOM-035-STPS-2018, Apartado 7.2, México, 23 de octubre de 2018.

- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denuncias actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, a las que la sustituyan.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa. [93]

¿Qué se puede hacer en caso de que no se cumplan las obligaciones de la Norma?

En caso de que un centro de trabajo no cumpla con las obligaciones establecidas dentro de la norma, es posible acudir a instancias legales para denunciar estas faltas a la norma. Los y las trabajadoras cuentan con tres opciones para presentar una queja:

1. Presentar una queja ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
2. Presentar una denuncia ante la Dirección General de Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
3. En última instancia, presentar una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) Medidas de seguimiento, control y monitoreo vinculadas a la consecución de objetivos que se puedan monitorear mediante indicadores.

Mucho se habla de las medidas de seguimiento, control y monitoreo, vinculadas a la consecución que se pueden monitorear mediante indicadores, sin embargo, el reto es unificar el criterio para poder establecerlos e identificar con ello la disminución de la brecha de género, en este caso en el ámbito laboral.

A nivel internacional, las medidas de seguimiento, control, monitoreo están vinculados los mecanismos de seguimiento de los diversos tratados internacionales en materia de los derechos humanos, que, si bien es un

[93] NOM-035-STPS-2018, Apartado 6, México, 23 de octubre de 2018.

avance desde su creación, el reto es contar con indicadores en algunos de los mecanismos o bien denominados comité de expertas y expertos.

A nivel nacional existen entre otras la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, la cual cuenta con su reglamento de operación y además se establece su Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, lo cual establece en el marco de la coordinación entre federación, estado y municipio, la evaluación, el seguimiento, entre otros temas, a través de los cuales se puede identificar los avances, obstáculos y retos para institucionalizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, particularmente en lo que respecta a violencia institucional.

En otro sentido, existe la Ley General para la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres, la cual establece su Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, este sistema que a la fecha opera, sin saber bajo que regulación, toda vez que después de 13 años de publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, no se cuenta con un reglamento para su operación, este Sistema también debería dar seguimiento en el marco de la coordinación entre federación, estado y municipio a los avances, obstáculos y retos de la igualdad laboral, con metas e indicadores claros, toda vez que controla y monitorea la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en el país.

En el Estado de Chihuahua, el eje rector y quien debe de dar un seguimiento y control a la institucionalización de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en las dependencias de la Administración Pública de conformidad con el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua es la Secretaría de Hacienda a la cual le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- 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;

- Ejercer las funciones de ingresos; control presupuestal; planeación, operación y control financiero; contabilidad gubernamental, evaluación; recursos humanos, materiales, suministros y servicios generales; subsidios y transferencias, con los procesos, los sistemas y las estructuras necesarias para ello; así como optimizar la organización y funcionamiento de sus unidades orgánicas;

- Supervisar y evaluar la aplicación del presupuesto de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, así como requerir la información sobre la comprobación de la aplicación de los recursos ejercidos;

- Ejercer las atribuciones que le confieren las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables en relación con los recursos humanos, la adquisición y arrendamiento de bienes y la contratación de servicios, así como cuidar su cumplimiento; de igual forma, vigilar que las dependencias y entidades paraestatales las ejerzan conforme a las disposiciones legales aplicables;

- Establecer medidas de control respecto a la administración de los recursos humanos, adquisición y arrendamiento de bienes y contratación de servicios por parte de las entidades paraestatales;

- Tramitar todo lo relativo a la contratación, nombramientos, cambios de adscripción, licencias, renuncias y bajas del personal del Poder Ejecutivo; llevar los registros del mismo, controlar su asistencia y vacaciones, así como otorgar becas y promover actividades socioculturales y deportivas para las personas servidoras públicas.

- Del mismo modo, expedir los nombramientos de las personas servidoras públicas designadas por quien ocupe la titularidad del Poder Ejecutivo, cuando esta no lo haga directamente.

- Establecer y mantener actualizadas las categorías de puestos, el escalafón y el tabulador de los trabajadores al servicio del Estado y los relativos al personal al servicio de la educación a cargo del Estado, así como programar los estímulos y recompensas; de igual manera, establecer las categorías de puestos y tabuladores equivalentes en las entidades de la administración pública paraestatal;
- Revisar las solicitudes de incremento salarial y de prestaciones de los servidores públicos del Gobierno del Estado, atendiendo en su caso las negociaciones con las organizaciones sindicales y suscribir los acuerdos que impliquen responsabilidades económicas a cargo del Estado.

Por su parte el Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda[94] establece la Gestión Pública para Resultados (GpR) como un modelo de cultura organizacional, directiva y de gestión que pone énfasis en los resultados y no en los procedimientos. Tiene interés en cómo se realizan las cosas, aunque cobra mayor relevancia en qué se hace, qué se logra y cuál es su impacto en el bienestar de la población; es decir, la creación de valor público, y la reducción de brechas de desigualdad social y de género.

[94] Gobierno del Estado de Chihuahua, “Reglamento interior de la Secretaría de Hacienda”, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 10 de septiembre de 2014, http://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/reglamentos/archivosReglamentos/138.pdf

En su artículo 33 señala que entre sus funciones “compete al Departamento de Presupuesto, propiciar que se asignen en el Presupuesto de Egresos, recursos destinados para la igualdad de mujeres y hombres, así como para llevar a cabo acciones encaminadas a la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios”.

El artículo 34 indica que entre sus funciones “compete al Departamento de Entidades Paraestatales, propiciar que se asignen en el Presupuesto de Egresos, recursos destinados para la igualdad de mujeres y hombres, así como para llevar a cabo acciones encaminadas a la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios de las Entidades Paraestatales”.

El artículo 40 muestra que entre sus funciones “compete al Departamento de Programación de Inversiones, impulsar y promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas de inversión y obra pública, así como la asignación de recursos destinados para la igualdad de mujeres y hombres;

En su artículo 43 señala que entre sus funciones “compete al Departamento de Planeación Estratégica y Evaluación, impulsar la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en las políticas y programas de gobierno a partir de sus procesos de planeación”.

Por último, estipula en el artículo 44 que entre sus funciones “compete al Departamento de Programación orientada a Resultados, impulsar y promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

El monitoreo, le corresponderá al Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, toda vez que le corresponde, entre otras acciones las siguientes:

- Establecer lineamientos mínimos en materia de acciones afirmativas para la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación por razón del sexo;

- Establecer acciones de coordinación entre los entes públicos del Estado, para formar y capacitar, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a los servidores públicos que laboran en ellos;

- Elaborar y recomendar estándares que garanticen la transmisión en los medios de comunicación y órganos de comunicación social de los distintos entes públicos, de una imagen igualitaria, libre de estereotipos y plural de mujeres y hombres;

- Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano;

- Establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Asimismo, será objetivo de la Política Estatal, el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;
II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, e
III. Impulsar liderazgos igualitarios.

Lo anterior, en virtud de que los entes públicos deberán:

- 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;

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

- Implementar, en coordinación con las autoridades competentes, medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo;
- Proponer, en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos a las empresas que hayan garantizado la igualdad entre mujeres y hombres."

Elementos que han marcado un precedente no solo en la política estatal, sino de impacto a nivel nacional, lo cual promueve e impulsa algunas acciones a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que en coordinación con las instituciones que pertenecen a los mecanismos de la igualdad sustantiva y la prevención, atención, sanción y erradicación, tal como es el caso del papel de la Secretaría de Hacienda quien tiene la mayor responsabilidad para que en el Estado se Institucionalice esta igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Ahora bien, la Conformación, estructura y fundamento jurídico en la administración pública del Estado de Chihuahua, tiene avances representativos y retos para traducirlo, la regulación jurídica en el marco de los derechos y obligaciones laborales para construir la política pública en el Estado de Chihuahua se deberá de

establecer con el enfoque del respeto a los derechos humanos desde la perspectiva de género, esto es, se debe de respetar la dignidad humana de quien laboral en la administración pública del Estado e institucionalizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que permita disminuir la brecha de género y toda forma de discriminación, desde la aplicación de los siguientes ordenamientos jurídicos:

Marco Jurídico Internacional.

Sistema Universal.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

- 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.

Sistema Interamericano.

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

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley de Planeación.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024.
- Código de Conducta de la Secretaria de Educación Pública. Acuerdo 16/08/19.

Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
- Código Administrativo del Estado.
- Código de Conducta.
- Código Penal del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal de Educación.
- Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.
- Ley de Desarrollo Social y Humano del Estado de Chihuahua.
- Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa.
- Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Ley de Planeación del Estado de Chihuahua.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua .
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitada.
- Ley de Protección Civil del Estado de Chihuahua.
- Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017 – 2021.
- Programa Chihuahuense para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2017 – 2021.
- Acuerdo 063 Marco Local de Convivencia Escolar de Chihuahua.

Conclusiones

- La brecha de género en el ámbito laboral de la administración pública del Estado de Chihuahua es una realidad.
- La discriminación aún existe en los tres ejes estratégicos de la Cultura Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en tal sentido se deberá de tomar en cuenta que se deberá de realizar al menos las siguientes acciones:

Clima Laboral:

- Reforma a los ordenamientos jurídicos administrativos internos de la institución;
- Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral de las mujeres y los hombres
- Establecer mejoras organizacionales de selección, contratación y promoción del personal.
- Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.
- Instaurar el mecanismo por medio del cual se logre la paridad de género en todos los puestos de la institución.
- Fortalecer la capacitación institucional para la igualdad laboral: Derechos y Obligaciones.
- Sumar la estrategia de inclusión en todos y para todos los servicios de las personas con discapacidad.
- Conformar unos mecanismos internos de Cultura Institucional para la transparencia, seguimiento de los avances, obstáculos y retos. Así como aquellas necesidades que identifique cada institución desde el marco de la brecha de género.

Balance Trabajo- Familia:

- Establecer la corresponsabilidad el cual supone la necesidad de un nuevo contrato de género, en el entendido que la distribución más equitativa de los roles y de los recursos entre mujeres y hombres en el seno de las familias y de la sociedad es indispensable para una solución igualitaria de las necesidades de cuidado.

- Impulsar acciones afirmativas para garantizar la práctica de la corresponsabilidad para el cuidado y atención de las hijas e hijos y personas dependientes de las personas al servicio público.

- Formalizar los permisos por enfermedad a madres y padres en igualdad de circunstancias por para sus hijas e hijos y dependientes por enfermedades graves y discapacidad permanente o en proceso de rehabilitación.

- Adoptar una política organizacional de corresponsabilidad, que permita a las servidoras y servidores públicos los beneficios del homeoffice.

- Promover los permisos de paternidad y maternidad a todas las personas que labore al servicio público, por parto natural, por adopción y/o cesárea en igualdad de condiciones y sin discriminación y generar lineamientos que promuevan el disfrute de sus derechos sin discriminación e incluyendo a las personas de la comunidad LGTTTBIQ y más.

Se deberá propiciar una comunicación interna incluyente, no sexista y libre de discriminación, libre de estereotipos con apego a los ordenamientos jurídicos aplicables

Prevención y atención de la Violencia Institucional:

- La No discriminación.
- Prevenir y atender cualquier forma de violencia, particularmente la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- Realizar una campaña de sensibilización sobre la violencia institucional.
- Elaborar una estrategia del procedimiento interno para la atención a quejas por casos de violencia institucional por razón de género, que se establezca en un protocolo de actuación.
- Constituir y operar a través de un comité y/o mecanismo de seguimiento la prevención y atención a casos de violencia institucional.

Bibliografía

Amorós Celia, *Igualdad e identidad*, Pablo Iglesias, Barcelona, 1994.

Amorós, Celia, *Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales,* en Virginia Maquieira y Cristina Sánchez (comp.) *Violencia y sociedad patriarcal*, Pablo Iglesias, Barcelona, 1990.

Arrollo, R. (2012). Las normas sobre la violencia contra la mujer y su aplicación. Un análisis comparado en América Central. Citado por Instituto Nacional de las Mujeres (2008). Glosario de género. 2ª ed. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

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.

Birgin Haydeé, (Com), *Las trampas del poder punitivo, El Género del Derecho Penal"*, Biblos, Buenos Aires, 2000.

Carpizo, J. y Carbonell, M. (2009), Derecho Constitucional, México: Porrúa.

Castro y Castro, J. (2011), Biblioteca de amparo y derechos constitucional, Vol. 1. Editorial Oxford University Press, México. Citado en UNAM, El Control Constitucional, México: UNAM.

CEPAL, Panorama social de América Latina. Documento informativo, 2012, p. 8. Cabe precisar que hoy en día, el concepto de corresponsabilidad va incluso más allá, para hacer referencia a la corresponsabilidad social y extenderse así a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas, e implicar "una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización". Citado en: Programa de Cultura Institucional 2013 – 2018.

Cervantes Gómez, J. (2012), Derecho Parlamentario, Organización y Funcionamiento del Congreso, Serie Rojas Temas Parlamentarios, México: Cámara de Diputados.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2013), Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio, México: CONAPRED. En: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_I_Fundamentos_Corr_INACCSS.pdf.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género, 2008, México. https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a3/807/7c9/5a38077c94e45413195450.pdf

De la Torre Martínez, C., coord. (2006), Derecho a la No Discriminación, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México: UNAM.

Facio Montejo, A. (1992), Cuando el género suena, cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal), Costa Rica: ILANUD.

Flores, D. y Rannauro, E. (2008). Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III. México: SRE/UNIFEM/PNUD.

Fondo de Población de las Naciones Unidad (UNFPA). Ampliando la Mirada: la Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos. Santiago de Chile, 2012.

http://www.onu.org.mx/publicaciones/ampliando-la-mirada-la-integracion-de-los-enfoques-de-genero-interculturalidad-y-derechos-humanos/

Forehand y Gilmer, autores estructuralistas, citados por Gary Dessler, “Organización y administración”. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p.181. Citado en: Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015.

Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, 35ª Ed., México Porrúa, 1997, p. 37.

García González, Dora Elvira y Ana Luisa Guerrero. *Hermenéutica analógica y género*, Torres Asociados, México, 2005.
http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/3283/Evaluacion%20para%20el%20planeamiento%20de%20programas%20de%20educacion%20para%20la%20salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Nacional de Procedimientos Penales.
Código Penal Federal.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Ley de Planeación.
Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas.
Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Ley General de Desarrollo Social.
Ley General de Educación.
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
Ley General de Población.
Ley General de Víctimas.
Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas.
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.
Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.
Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.
Ley de la Guardia Nacional.
Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
Ley de Migración.
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Labora y No Discriminación.
Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Gobierno del Estado de Chihuahua.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021.

Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.
Código Administrativo del Estado.
Código de Conducta.
Código de Ética.
Código Penal del Estado de Chihuahua.
Ley Estatal de Educación.
Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.
Ley de Desarrollo Social y Humano del Estado de Chihuahua.
Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa.
Ley de Derechos de los Pueblos Indígenas.
Ley de Planeación del Estado de Chihuahua.
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua.
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitada.
Ley de Protección Civil del Estado de Chihuahua.
Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017 – 2021.
Programa Chihuahuense para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2017 – 2021.
Acuerdo 063 Marco Local de Convivencia Escolar de Chihuahua.

INMUJERES, La paridad de género en todo: un parteaguas para impulsar la transformación de México con igualdad, inclusión y no discriminación, 24 de mayo de 2019, disponible en: https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/la-paridad-de-genero-en-todo-un-parteaguas-para-impulsar-la-transformacion-de-mexico-con-igualdad-inclusion-y-no-discriminacion.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Diccionario Jurídico, Tomo A-B, Editorial Porrúa, 2007.

Instituto Nacional de las Mujeres, (2008). Glosario de Género. 2ª ed. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Julián Pérez Porto y María Merino. (2009). Definición "Público". 27 de junio 2019, de Definición. DE Sitio web: https://definicion.de/publico/

Lucy Winchester. (2011). La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC. 27 junio 2019, de CEPAL Sitio web: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/4/45114/Pol%C3%ADticaspublicasenALC_Winchester.pdf

Merecías, E. y Rannauro, E. (2006). Los derechos Humanos de las Mujeres en la Legislación Penal, de Salud y Asistencia Social en México. México: SRE/UNIFEM/PNUD.

Muro Ruiz, E. (2007), Algunos Elementos de Técnica Legislativa, IIJ – UNAM. México.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones para los Derechos Humanos (OHCHR). “Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo”. Suiza y Nueva York. 2006. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf

Organización de las Naciones Unidas, ¿Qué son los derechos humanos?, Oficina del Alto Comisionado de las Nacionales Unidas para los Derechos Humanos, ONU. En: http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx

Organización de las Naciones Unidas-Comité de Derechos Humanos, “Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de México, 7 de noviembre de 2019.

Organización Panamericana de la Salud, “Evaluación para el planeamiento de programas de educación”. Serie PALTEX No 18.

Organización Panamericana de la Salud. http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/IMAN-Servicios--Normas-atencion-sexual-reproductiva-adolescentes-2006.pdf

Palacios Treviño, J. (2003), Tratados: “Legislación y Práctica en México”, Tercera ed., Primera Reimpresión. Secretaría de Relaciones Exteriores, México.

Principios de Yogyakarta. Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. https://oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf

Programa Andino de Derechos Humanos - Universidad Andina Simón Bolívar. Globalización, migración y derechos humanos. Ecuador, 2003. https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/CONACYT/07_CursoBasicoResConflict2011/Contenidos/MODULO3/CONTENIDO/DISCRIMINACION,%20RACISMO%20Y%20GENOFOBIA.pdf

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

Santana, C., Morales, F. y Cristancho, F. “Guía fundamental para optimizar su clima laboral 2018”, http://blog.acsendo.com/ebook-guia-fundamental-para-optimizar-clima-laboral/

Serret, Estela, *Identidad femenina y proyecto ético,* PUEG/ Porrúa/UAM-A. México, 2002.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2012), El Derecho a la igualdad y la No Discriminación en México, México: SCJN.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de Jurisprudencia Constitucional e Interamericana. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina/documentos/2016-11/Dh%20en%20la%20Constitucion%20comentarios%20TOMO%201.pdf

Anexos

Glosario.

Acción afirmativa: Medida especial de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto de los hombres.[95]

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.[96]

Adelanto de la Mujer: Tomar medidas particularmente en las esferas política, social, económica y cultural, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer.[97]

Afrodescendiente: es aquella de origen africano que vive en las Américas y en todas zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud. Este término ha estado sujeto a localismos, como afromexicanos, afropanameño, afroperuano, entre otros. En México las
personas afrodescendientes son las descendientes de mujeres y hombres africanos que llegaron a la Nueva España -en su mayoría- como personas esclavizadas, especialmente en los siglos XVI y XIX y se permanecieron en la sociedad, abonando a la vida cultural, económica y social.[98]

Agenda Pública: Proceso de inclusión de aquellos asuntos sociales que son percibidos por los miembros de una comunidad como meritorios de la atención de la autoridad gubernamental existente. Para que un problema forme parte de la agenda pública, es preciso que exista un interés compartido en cuanto a la necesidad de establecer acciones de carácter formal para su resolución. Este interés se conforma a través de la deliberación pública y la identificación de los problemas y las consecuencias del mismo sobre los y las interesadas.[99]
Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta.

---

[95] Fracción I del Artículo 04 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
[96] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[97] Artículo 3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, ratificada 03 de septiembre de 1981.
[98] Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Monografías para la No Discriminación. http://data.copred.cdmx.gob.mx/por-la-no-discriminacion/personas-afrodescendientes/
[99] Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de Género. 2007, México, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos. Este delito se perseguirá previa querella.[100]

Atención Preferencial o Diferenciada: Diferenciación jurídica de tratamiento creada de manera temporal, con el fin de favorecer una cantidad determinada de personas y compensar una desigualdad de hecho y estructural. [101]

Atención: Conjunto de estrategias para que los tres órdenes de gobierno brinden acceso a la justicia restaurativa a Víctimas y establezcan acciones y medidas reeducativas a los Agresores, con la debida diligencia y Perspectiva de Género.[102]

Brecha de Género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la des-igualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.[103]

Brechas: 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. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género. [104]

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 conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.[105]

---

[100] Artículo 197 de Código Penal del Estado de Chihuahua.
[101] Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, última reforma el 9 de febrero de 2013
[102] Artículo 4, Fracción II, Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2008. Última reforma publicada 14 de marzo de 2014.
[103] CONEVAL, Pobreza y Género en México, Hacia un Sistema de indicadores, México, 2012. En: http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/PobrezayGeneroenweb.pdf
[104] Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de Género. 2007, México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
[105] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Conferencia: Técnica de instrucción que consiste en que un experto o especialista trata un tema mediante la presentación oral del mismo. Al final de ésta, el auditorio plantea preguntas para aclarar dudas.[106]
Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.[107]

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.[108]

Daño: Es la afectación o menoscabo que sufre una persona en su integridad física, psicoemocional, sexual, patrimonial o de cualquier naturaleza, como consecuencia de la violencia contra las mujeres. [109]

Debida Diligencia: El Estado deberá realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de esta Ley, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. El Estado deberá remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas por la presente Ley, realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas. [110]

Derecho a la identidad de género: Es aquel que deriva del reconocimiento al libre desarrollo de la personalidad. Considera la manera en que cada persona se asume a sí misma, de acuerdo con su vivencia personal del cuerpo, sus caracteres físicos, sus emociones y sentimientos, sus acciones, y conforme a la cual se expresa de ese modo hacia el resto de las personas.[111]

---

[106] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Capacitación: Formación de Instructores. 2010, México.
[107] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[108] Instituto Chihuahuense de la Mujer, Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, ICHMUJER, México, 2012.
[109] Artículo 4, Fracción IV, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009, última reforma enero de 2019.
[110] Artículo 5, Ley General de Víctimas, México 2013, última reforma publicada 03 de enero de 2017.
[111] Consejo para Prevenir la Discriminación, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, 2016, México, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf.

Derechos humanos de las mujeres: Aquellos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales específicamente reconocidos para las mujeres en los instrumentos internacionales de la materia, ratificados por el Estado Mexicano.[112]

Derechos Humanos: Son garantías jurídicas universales que buscan proteger a los individuos y a los grupos contra omisiones y acciones que interfieren con las libertades y derechos fundamentales, en definitiva, con la dignidad humana. Entre sus principales características se encuentra la universalidad, la dignidad y el valor intrínseco de todo ser humano; los derechos humanos son iguales, indivisibles e interdependientes y están protegidos por ley.[113]

Desigualdad de género: consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género.[114]

Dignidad Humana: Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. [115]

Dignidad: La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.

Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.[116]

Discriminación (Delito de). Se impondrá de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel,

[112] Artículo 6, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[113] Oficina del Alto Comisionado de las Naciones para los Derechos Humanos (OHCHR). "Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo". Suiza y Nueva York. 2006. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf
[114] Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
[115] Artículo 5, Ley General de Víctimas, México 2013, última reforma publicada 03 de enero de 2017.
[116] Artículo 2, Fracción IX, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, México, 2011, última reforma 12 de julio de 2018.

nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

Discriminación contra la Mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.[117]

Discriminación por Motivos de Discapacidad: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. [118]

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. [119]

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.[120]

---

[117] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[118] Artículo 2, Fracción XIV, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, México, 2011, última reforma 12 de julio de 2018.
[119] Artículo 1, fracción III, Ley Federal para Prevenir y Eliminar La Discriminación, México, 2003, última reforma 21 de junio de 2018.
[120] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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. [121]

Empoderamiento: Proceso multidimensional y social dirigido a dotar a las personas de autoridad sobre sus propias vidas y en el caso de los colectivos, de otorgarles la capacidad de decisión respecto a los objetivos que desean cumplir y los caminos para abordarlos. El empoderamiento cuenta con tres dimensiones: 1. Personal, por medio de la cual el empoderamiento logra desarrollar el sentido del yo, la confianza y la capacidad de realización y acción individual. En definitiva, esto se relaciona con el agenciamiento (la capacidad de hacer uso de los activos de que se dispone), y la autoeficiencia (que es la confianza en las competencias que le son propias a un individuo). 2. Relaciones próximas en las que se logran desarrollar la capacidad de negociar e influir en el tipo de las relaciones que se establecen y la toma de decisiones. 3. Colectiva, que se refiere a un grupo, comunidad u organización en la que el empoderamiento permite el funcionamiento en una modalidad solidaria y participativa, basada en la cooperación. [122]

En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.[123]

Enfoque Basado en Derechos: Un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos.[124]

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.[125]

---

[121] Artículo 5, Fracción X, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2007, última reforma 13 de abril de 2018.

[122] Fondo de Población de las Naciones Unidad (UNFPA). Ampliando la Mirada: la Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos. Santiago de Chile, 2012. http://www.onu.org.mx/publicaciones/ampliando-la-mirada-la-integracion-de-los-enfoques-de-genero-interculturalidad-y-derechos-humanos/

[123] Artículo 5 de la Ley General de Víctimas, última reforma el 3 de marzo de 2013.

[124] Fondo de Población de las Naciones Unidad (UNFPA). Ampliando la Mirada: la Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos. Santiago de Chile, 2012. http://www.onu.org.mx/publicaciones/ampliando-la-mirada-la-integracion-de-los-enfoques-de-genero-interculturalidad-y-derechos-humanos/

[125] Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Erradicación: Conjunto de estrategias para que los tres órdenes de gobierno se coordinen de manera efectiva en la ejecución de los Ejes de Acción establecidos en las fracciones anteriores y en mecanismos de no repetición, abatimiento a la impunidad y remoción de los obstáculos que por acción u omisión del Estado genera Violencia contra las Mujeres, a fin de erradicar las prácticas, conductas, normas, costumbres sociales y culturales que menoscaben o anulen los Derechos Humanos de las Mujeres.[126]

Estado de Riesgo: Es la situación transitoria que implica la probabilidad de sufrir una agresión social, sexual, delictiva, o de cualquier tipo, en forma individual o colectiva, que genera miedo, intimidación, incertidumbre o ansiedad ante la posibilidad de tal agresión.[127]

Estereotipo o Roles de Género: Aquellos comportamientos o actividades que, históricamente y culturalmente, se consideran propios para hombres y mujeres por el hecho de pertenecer a un género. [128]

Género: Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.[129]

Hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.[130]

Identidad de Género: La vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. [131]

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.[132] Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes,

[126] Artículo 4, Fracción IV, Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2008, Última reforma publicada 14 de marzo de 2014.
[127] Artículo 4, Fracción VII, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009, última reforma enero de 2019.
[128] Artículo 4, Fracción VIII, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009, última reforma enero de 2019.
[129] Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
[130] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
[131] Principios de Yogyakarta. Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. https://oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf
[132] Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.[133]

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.[134]

Igualdad laboral. Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.[135]

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.[136]

Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.[137]La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.[138]

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.[139]

Integralidad, Indivisibilidad e Interdependencia: Todos los derechos contemplados en esta Ley se encuentran interrelacionados entre sí. No se puede garantizar el goce y ejercicio de los mismos sin que a la vez se garantice el resto de los derechos. La violación de un derecho pondrá en riesgo el ejercicio de otros. [140]

[133] Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[134]Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[135] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
[136] Artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
[137] Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[138] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[139] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[140] Artículo 5, Ley General de Víctimas, México 2013, última reforma publicada 03 de enero de 2017.

Las penas a que se refiere el presente artículo, se aumentarán en una mitad cuando el delito se cometa en contra de persona menor de edad o de quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo.[141]

Lenguaje incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.[142]

Lenguaje no sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.[143]

Medidas de inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.[144]

Migrante: Individuo que sale, transita o llega al territorio de un Estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación.[145]

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.[146]

Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres, ya sea conforme al espacio físico o situación estructural en el cual se presente.[147]

- **I.** Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- **II.** Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada.

[141] Artículo 176 del Código Penal del Estado de Chihuahua.
[142] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[143] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[144] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[145] Artículo 3, Fracción XVII. Ley de Migración, México, 2011, última Reforma publicada 03 de julio de 2019.
[146] Artículo 4, Fracción XI, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009, última reforma enero de 2019.

[147] Artículo 4, Fracción XII, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009, última reforma enero de 2019.

Personas con discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.[148]

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.[149]

Principio de Igualdad. Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.[150]

Principio Pro Persona. Es un criterio hermenéutico, que señala que el juzgador deberá utilizar la norma más protectora para la persona, sea ésta de fuente constitucional o internacional, como estándar para guiar la interpretación y aplicación de las normas secundarias. [151]

Progresividad y no Regresividad: Las autoridades que deben aplicar la presente Ley tendrán la obligación de realizar todas las acciones necesarias para garantizar los derechos reconocidos en la misma y no podrán retroceder o supeditar los derechos, estándares o niveles de cumplimiento alcanzados**.** [152]

III. Provoque o incite al odio o a la violencia;

Sanción: Conjunto de estrategias para que los mecanismos judiciales y administrativos de los tres órdenes de gobierno establezcan las consecuencias jurídicas para el Agresor de la Violencia contra las Mujeres y asegure a las Víctimas y ofendidos el acceso efectivo a la reparación del daño, entendiendo ésta en un sentido restitutivo y transformador, que comprenda la indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.[153]
Se impondrán de diez meses a tres años de prisión y de ciento cincuenta a trescientos días multa cuando el que asedie ejerza de hecho o por derecho autoridad sobre el pasivo y que éste se encuentre bajo su guarda o custodia, se valga de su posición jerárquica, laboral, académica, religiosa, familiar o cualquier otra que implique

[148] Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
[149] Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.
[150] Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.
[151] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de Jurisprudencia Constitucional e Interamericana. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina/documentos/2016-11/Dh%20en%20la%20Constitucion%20comentarios%20TOMO%201.pdf
[152] Artículo 5, Ley General de Víctimas, México 2013, última reforma publicada 03 de enero de 2017.
[153] Artículo 4, Fracción III, Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2008. Última reforma publicada 14 de marzo de 2014.

subordinación. Si el hostigador fuera servidor público o académico y utilizará los medios y circunstancias que el encargado le proporcione, se le destituirá también de su cargo y se le inhabilitará del mismo hasta por cinco años.

Sexismo: Discriminación basada en el Sexo de las personas. Esta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en este criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre.[154]

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.[155]

Sexualidad: Es un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se viven o se expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.[156]
También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.[157]

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.[158]

Violación de derechos humanos: Todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales, cuando el agente sea servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas. También se considera violación de derechos humanos cuando la acción u omisión referida sea realizada por un particular instigado o autorizado,

[154] Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de Género. 2007, México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
[155] Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[156] Organización Mundial de la Salud. Suiza.
[157] Artículo 2 de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.
[158] Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

explícita o implícitamente por un servidor público, o cuando actúe con aquiescencia o colaboración de un servidor público.[159]

Violencia contra las Mujeres: Aquellas acciones u omisiones, basadas en su género, que produzcan un daño o afectación física, psicológica, patrimonial, económica, sexual o la muerte.[160]

Violencia Laboral y Docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.[161]

Xenofobia: Entendida como el rechazo, la hostilidad y el odio al extranjero. [162]

Anexos.

Anexo 1. Código de Ética del Gobierno del Estado de Chihuahua.

Bajo la administración estatal 2016-2021, todos los servidores públicos guían el ejercicio de sus atribuciones, facultades y tareas de acuerdo a los principios y valores éticos que a continuación se enuncian:

I. Guiaré mis actos por la firme convicción de que el ejercicio del poder público es y deberá ser siempre para servir al Pueblo, origen y destinatario del mismo.

II. Trabajaré siempre por el Bien Común; todos los intereses particulares o de grupo derivan de él, o en él deben concurrir.

III. Sujetaré mis actos a la ley, buscando siempre el sentido de justicia en su aplicación y cumplimiento; procurando en todo momento dar a cada uno lo que por derecho y por razón le corresponde.

IV. Me desempeñaré con total transparencia y permanente rendición de cuentas, no sólo sobre el gasto de los recursos económicos a mi cargo, sino del ejercicio de las facultades y funciones asignadas por la ley.

V. Seré solidario e incluyente con mis conciudadanos; optaré preferencialmente por los que menos tienen, por los que menos saben y por los menos pueden, y actuaré siempre sin discriminación alguna.

VI. Honraré mi cargo y mi persona en lo privado y en lo público, actuando siempre con honestidad, equidad, congruencia, transparencia y probidad, vigilando y observando siempre el respeto a la dignidad de la persona humana.

[159] Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.
[160] Artículo 4, Fracción XIX, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2009, última reforma enero de 2019.
[161] Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Chihuahua.
[162] Programa Andino de Derechos Humanos - Universidad Andina Simón Bolívar. Globalización, migración y derechos humanos. Ecuador, 2003. https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/CONACYT/07_CursoBasicoResConflict2011/Contenidos/MODULO3/CONTENIDO/DISCRIMINACION,%20RACISMO%20Y%20GENOFOBIA.pdf

VII. Procuraré la mayor participación ciudadana en la definición de políticas públicas, proyectos, obras y programas, de tal manera que podamos lograr tanto gobierno cuanto sea necesario, y tanta sociedad como sea posible.

VIII. Me desempeñaré sin favoritismos personales, partidistas o de grupo, como servidor público lo haré con profundo sentido republicano y respeto a los demás poderes y niveles de gobierno.

IX. Como servidor público me conduciré con rectitud sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener algún beneficio o ventaja personal, ni aceptar o buscar dádivas de cualquier tipo, debido a que cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

X. Manejaré los recursos económicos y materiales con responsabilidad, austeridad y honradez, por lo cual no toleraré, y en su caso denunciaré, todo acto de corrupción y de impunidad que se cometa entre servidores públicos, y entre éstos y cualquier instancia privada.

XI. Me mantendré cercano a las y los ciudadanos y su entorno diario, para mantener una relación directa con él, y lograr así, conocer de primera mano sus necesidades.

XII. En todo momento me esforzaré por ser profesional y perfeccionarme cada día, mostrando en todo momento calidad en el trabajo desempeñado, resaltando la eficacia y la eficiencia en la tarea conferida.

XIII. Actuaré con fidelidad y a honor a La Nación, el Estado y su gente; al encargo del servicio público. Por lo tanto tomaré muy en cuenta los consensos que se vayan dando entre el gobierno y la sociedad, haciendo un verdadero trabajo en equipo para bien de todas y todos.

XIV. Me comprometo a actuar con templanza, conduciendo mis actos equilibradamente, controlando emociones y dominando los impulsos que eventualmente pudieran dominar al ser humano, sin perder la vista en la misión y la visión que me ha sido encomendada.

XV. Y siempre seré respetuoso de las opiniones, ideas, preferencias y actitudes de las demás personas aunque no coincidan con las propias, propiciando siempre la armonía y convivencia social.

Anexo 2. Días Nacionales, e internacionales que involucran el tema de Cultura Institucional.

Días Nacionales, e internacionales que involucran el tema de Cultura Institucional		
Fecha	**Conmemoración**	**Año de proclamación**
24 de enero	Día Internacional de la Educación	
4 de febrero	Día Mundial de la lucha contra el Cáncer	2000
15 de febrero	Día de la Mujer Mexicana	1960
20 de febrero	Día Mundial de la Justicia Social	2007
1 de marzo	Día de la Cero Discriminación (ONUSIDA)	2013
8 de marzo	Día Internacional de la Mujer	1977
18 de marzo	Día de la Mujer de las Américas	1982
19 de marzo	Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional	1911
21 de marzo	Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial	1966
30 de marzo	Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar	1998
7 de abril	Día Mundial de la Salud	1948

28 de abril	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	2003
1 de mayo	Día Internacional del Trabajo.	1889
15 de mayo	Día Internacional de las Familias	1993
17 de mayo	El Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	1990
28 de mayo	Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, Latinoamérica.	1987
1 de junio	Día Mundial de las Madres y los Padres	2012
12 de junio	Día Mundial contra el Trabajo Infantil	2002
16 de junio	Día Internacional de las Remesas Familiares	2018
23 de junio	Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública	2011
25 de junio	Día Mundial de la Diversidad Sexual	1969
27 de junio	Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresa	2017
1 al 7 de agosto	Semana Internacional de la Lactancia	1990
2 de octubre	Día Internacional de la No Violencia	2007
26 de octubre	Día de la visibilidad intersexual	1996
25 de noviembre	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	2000
3 de diciembre	Día Internacional de las Personas con Discapacidad	1992
10 de diciembre	Día Mundial de los Derechos Humanos.	1950
12 de diciembre	Día Internacional de la Cobertura Sanitaria Universal	2015

Anexo 3. Formato Plan de Acción para implementar el Manual.

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA IMPLEMENTAR LA CULTURA INSTITUCIONAL: EL PLAN DE ACCION.

EJE CLIMA LABORAL

Dependencia o Entidad:

Objetivo Estratégico 1. Clima Laboral.

Estrategia 1.1. Alinear el marco jurídico.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 1.3. Salarios y prestaciones sin discriminación.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 1.4. Liderazgo y participación.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 1.5. Cambio organizacional

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 1.6. Comunicación incluyente.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

EJE BALANCE TRABAJO-FAMILIA

Dependencia o Entidad:

Objetivo Estratégico 2. Balance Trabajo-Familia.

Estrategia 2.1. Corresponsabilidad

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 2.2. Política organizacional de corresponsabilidad

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazos	Metas	Seguimiento

EJE VIOLENCIA INSTITUCIONAL (Hostigamiento y Acoso Sexual)

Dependencia o Entidad:

Objetivo Estratégico 3. Violencia Institucional.

Estrategia 3.1. Prevención del hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 3.2. Protocolo hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Estrategia 3.3. Atención a prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Área (s) Responsables	Plazo	Meta	Seguimiento

Conclusiones: