

INFORME TEMÁTICO
en Materia de Igualdad entre
Mujeres y Hombres

2018-2019

Comisi3n Estatal de Derechos Humanos del Estado de Veracruz
Octubre de 2020
Xalapa, Veracruz, M3xico
Pico de Orizaba No. 5 Col. Sipe 3nimas
CP 91067 Xalapa, Ver.
Impreso en M3xico

DIRECTORIO

PRESIDENTA

Dra. Namiko Matsumoto Benítez

SECRETARÍAS

EJECUTIVA

Lic. Minerva Regina Pérez López

TÉCNICA

Lic. María Fernanda Casas Berthier

VISITADURÍAS GENERALES

PRIMERA

Lic. Juan Pablo Nápoles Ramírez

SEGUNDA

Lic. Agustín Bandala Báez

TERCERA

Lic. Mariana Torres López

CONTRALORÍA INTERNA

Lic. Adolfo Toss Capistrán

DIRECCIONES

ASUNTOS JURIDÍCOS

Mtro. Miguel Ángel Córdova Álvarez

ADMINISTRACIÓN

C.P. Lorena Elizabeth Rodríguez Leal

INFORMÁTICA

C. Moisés Licea García/*Encargado de la Dir.*

ORIENTACIÓN Y QUEJAS

Mtra. Ana Lilia Ríos Reyes

ATENCIÓN A VÍCTIMAS Y GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Lic. Inés de Argentina López Hernández

ASUNTOS INDÍGENAS

Lic. Miguel Ángel Bautista Hernández

ASUNTOS PENITENCIARIOS

Mtro. Arturo Ramírez Cruz

SEGUIMIENTO Y CONCLUSIÓN

Lic. Elba Elena González Fernández

UNIDADES

PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Lic. Yeraldine Sánchez Morales

PARA LA ATENCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

Lic. María del Rocío Bellido Falfán

TRANSPARENCIA

Lic. Sandra Jazmín Velasco Toto

ARCHIVOS

Lic. Edmundo Pérez López

PRIMER CONTACTO

Lic. Eduardo Antonio Aparicio Sarquis

DELEGACIONES REGIONALES Y ÉTNICAS

CÓRDOBA

Lic. Manuel Antonio Sánchez Hernández

COATZACOALCOS

Lic. Severino Gómez Regalado/*Encargado de Despacho*

TUXPAN

Lic. Tonatiuh Hernández Sarmiento

VERACRUZ

Lic. Angélica Leos Valente

CHICONTEPEC

Lic. Atanacio Martínez Hernández

PAPANTLA

Lic. José Luis Hernández Galicia

ZONGOLICA

Lic. Jácome Norberto Lara García

ACAYUCAN

Lic. Ancelmo Cruz Mendoza

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este informe es resultado de un proceso de investigación y retroalimentación que requirió de la participación de diversas dependencias de la APE, a quienes esta CEDHV, agradece su colaboración:

Oficina del Programa de Gobierno

Coordinación General de Comunicación Social

Secretaría de Desarrollo Agropecuario

Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas

Secretaría de Gobierno

Contraloría General del Estado

Secretaría de Desarrollo Social

Secretaría de Educación

Oficina del Gobernador

Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario

Secretaría de Finanzas y Planeación

Secretaría de Medio Ambiente

Secretaría de Protección Civil

Secretaría de Salud

Secretaría de Seguridad Pública

Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad

Secretaría de Turismo y Cultura

ÍNDICE

Introducción	9
Glosario	11
1. Antecedentes	15
1.1 Metodología para la Elaboración del Informe	16
1.2 Contexto General de la Situación de las Mujeres y Hombres en el Estado de Veracruz	17
1.3. Análisis al Derecho Humano a la Igualdad entre Mujeres y Hombres	18
a) Marco Jurídico	18
b) Análisis	22
2. Observancia de Obligaciones Generales de las Políticas en Materia de Igualdad que debe implementar la Administración Pública Estatal	24
a) Marco Local	24
b) Análisis	25
3. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Educativo	49
a) Marco Jurídico	49
b) Análisis	53
4. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Económico y Laboral	56
a) Marco jurídico	56
b) Análisis	58
5. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Acceso y Pleno Disfrute de los Derechos Sociales	65
a) Marco Jurídico	65
b) Análisis	67
6. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Derecho a la Información y la Participación Social	77
a) Marco Jurídico	77
b) Análisis	80
Recomendaciones	82
Referencias de consulta	85
ANEXO 1	95
ANEXO 2	137
ANEXO 3	195

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de contribuir a la consolidación de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el estado de Veracruz y acotar las brechas de género que históricamente han impactado a las niñas, adolescentes y mujeres en el ejercicio y goce de sus derechos humanos, la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (CEDHV) presenta el Informe Temático en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2019. Ello, de acuerdo con el artículo 200 de su reglamento, que faculta a la Comisión Estatal para elaborar documentos en los que exponga un tema de particular importancia en materia de derechos humanos. Asimismo, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en su artículo 46, otorga al Organismo la atribución de presentar informes especiales en la materia objeto de la Ley.

Es bajo dicho marco legal, que durante 2018 y 2019, la CEDHV diseñó instrumentos de recolección de datos para la observancia de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres implementadas por la Administración Pública Estatal (APE) durante esos años; realizando la sistematización y análisis de los datos reportados. Dichos trabajos concluyeron con la elaboración del presente Informe Temático, el cual, se compone de seis capítulos y un apartado de recomendaciones.

En el primer capítulo se abordan las actividades que la CEDHV ha realizado de acuerdo con las atribuciones otorgadas por la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y sirven de antecedente a este Informe; la metodología usada para recabar la información; el contexto general sobre la situación que guardan en el estado de Veracruz, el ejercicio de los derechos de ambos sexos; y, el análisis jurídico del derecho humano a la igualdad.

El segundo capítulo incluye un análisis de las obligaciones generales que tiene la Administración Pública Estatal en materia de igualdad y de aquellas emanadas del marco local, así como de las acciones y políticas públicas existentes.

Los subsecuentes capítulos estudian la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, laboral, económico y social, a partir del marco jurídico aplicable, las medidas implementadas por las dependencias de la Administración Pública Estatal en dichos rubros y la participación de la sociedad civil organizada en la toma de decisiones. Por cuanto hace a los capítulos tres, cuatro, cinco y seis se verifica el cumplimiento de las obligaciones de las distintas Instituciones que integran la APE.

Como apartado final, se incluyen recomendaciones dirigidas a la APE con la finalidad de aportar elementos que permitan perfeccionar las prácticas administrativas que están llevando a cabo.

Con la emisión de este Informe Temático, la CEDHV refrenda su compromiso de trabajar a favor del respeto de la dignidad de todas las personas.

Nota editorial.- El análisis realizado en el presente Informe se llevó a cabo conforme a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave vigente en los años 2018 y 2019.

GLOSARIO

Construcción Social.- Conjunto de procesos interiores y exteriores dialécticamente interdependientes, mediante los cuales los seres humanos elaboran normas(v) y valores (v), códigos morales e instituciones (v), es decir, relaciones y correspondencias sociales reguladas normativamente en el plano de la acción y legitimadas en el plano moral y afectivo (v. moral), normas y valores que se imponen a los otros y así mismos con consistencia, dureza, e indiferencia ante la voluntad y la suerte de un individuo en particular, y que son análogas a la realidad material. (v. hecho social)¹.

Construcción Social De La Identidad De Género.- Se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos como masculinos o como femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Debe entenderse como parte de un proceso cultural, social e histórico, conocido como proceso de socialización, durante el cual se configuran y se asumen la identidad femenina y masculina².

1 Diccionario Sociológico, pág. 223, disponible en https://books.google.com.mx/books?id=XPI12M70LUM-C&pg=PA223&lpq=PA223&dq=diccionario+sociol%C3%B3gico+concepto+construcci%C3%B3n+social&source=bl&ots=Mr-Cil1JlnF&sig=vLA_xexdY0kIP6FqK_IctCcltZU&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwje2ov_vjvWAhXmylQKHQRoDZwQ6AEISjA-G#v=onepage&q=diccionario%20sociol%C3%B3gico%20concepto%20construcci%C3%B3n%20social&f=false, consultado el 25 de abril de 2020.

2 Glosario de términos sobre género y derechos humanos, Pág. 5 y 6, disponible en http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/13.pdf, consultado el 27 de abril de 2020.

Construcción Social Del Género.- Se refiere a la definición de características y atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos así como al valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal como social e institucional. Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de vida de los sujetos durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una peculiar relevancia³.

Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.- La alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM) es un mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su trámite para emitirla o concederla lo describe el Reglamento de dicha Ley⁴.

Derechos humanos de las mujeres.- Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la

3 Glosario de Género, INMUJERES, Pág. 32, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, consultado el 22 de abril de 2020.

4 Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, SEGOB, disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739>, consultado el 20 de abril de 2020.

autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es condición propia del hombre, los derechos humanos son: Universales, inherentes a las personas, integrales e históricos⁵.

Derechos Humanos.- Cuando nos referimos a los derechos humanos debemos tener en cuenta las dos ideas fundamentales que subyacen en este fenómeno. La primera idea es la *dignidad inherente a la persona humana*, es decir, los derechos humanos pretenden la defensa de dicha dignidad. La segunda idea hace referencia al establecimiento de *límites al poder*, siendo los derechos humanos uno de los límites tradicionales al poder omnímodo de los Estados⁶.

Equidad de género.- La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad⁷.

5 Glosario de Género, INMUJERES, Pág. 32, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, consultado el 22 de abril de 2020.

6 Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, disponible en http://www.dicc.hegoa.ehu.es/temas/list_by_tema/6, consultado el 19 de abril de 2020.

7 Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, Naciones Unidas, disponible en <http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/>

Es la "forma de observar la realidad con base en las variables "sexo" y "género" y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres⁸".

Estereotipo. Clasificación social particularizada de grupos y personas por medio de signos a menudo muy simplificados y generalizados, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o su historia. Los estereotipos identifican no sólo categorías generales de personas: poblaciones nacionales, clases, etnias, sino que son distintivos también en tanto portadores de juicios indiferenciados acerca de sus referentes. Es la clasificación social de grupos y personas por medio de expresiones simples y generalizadas, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o sus atributos históricos⁹.

Guía-lenguaje-no-sexista-onumujeres.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

8 Glosario sobre derechos humanos y no discriminación, CONAPRED, disponible en [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf), consultado el 27 de abril de 2020.

9 Glosario de términos sobre Igualdad y no discriminación, COPRED, disponible en, <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/07/1.-Glosario-lyND-1.pdf>, consultado el 22 de abril de 2020.

Género.- Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a las diferencias biológicas¹⁰.

Igualdad.- El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: Cómo igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad, le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos que, al desarrollar su proyecto de vida, le permita ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos¹¹.

Esta dimensión del principio de igualdad puede desarrollarse mediante acciones afirmativas –tratos diferenciados favorables- a favor de los grupos históricamente discriminados o en situación de desventaja debido a factores culturales, sociales y/o económicos, entre otros¹².

Igualdad Material.- La igualdad material, de otro lado, parte del reconocimiento de la existencia de desigualdades en la sociedad, fruto no solamente de la naturaleza, sino también de los arreglos económicos, sociales, culturales y políticos, las cuales constituyen un obstáculo para gozar, desde una perspectiva material, de los derechos constitucionales. En este orden de ideas, el principio de igualdad desde la perspectiva material exige al Estado adoptar medidas para contrarrestar tales desigualdades y ofrecer a todas las personas oportunidades para ejercer sus libertades, desarrollar sus talentos y superar los apremios materiales. Como se indicó en la Sentencia T-426 de 1992, esta dimensión del principio de igualdad puede desarrollarse mediante acciones afirmativas –tratos diferenciados favorables- a favor de los grupos históricamente discriminados o en situación de desventaja debido a factores culturales, sociales y/o económicos, entre otros¹³.

Igualdad Sustantiva.- La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública¹⁴.

10 Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, COPRED, disponible en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/07/1.-Glosario-lyND-1.pdf>, consultado el 22 de abril de 2020.

11 Glosario de Género, INMUJERES, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, consultado en 20 de abril de 2020.

12 Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-258/13.

13 Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-258/13.

14 ONU Mujeres. LA IGUALDAD DE GÉNERO “Veinte años después del hito que supuso la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, y en un momento en que la comunidad mundial se encuentra inmersa en la definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para la era post-2015, el consenso internacional sobre la necesidad de lograr la igualdad de género es más firme que nunca”. ONU Mujeres, El progreso de las mujeres en el mundo.

Machismo.- Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres¹⁵.

Paridad.- La paridad de género es otro término para la igualdad de representación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas¹⁶.

Perspectiva de género.- Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no sólo por su determinación de sexo (biológica), sino también por su determinación de género (valores producto de la invención humana). Mirar o analizar alguna situación bajo la perspectiva de género permite entonces entender que la vida de hombres y mujeres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres sino también la de los hombres

y las íntimas relaciones entre ambas, despojándolas de los estereotipos que reflejan pero también enmascaran su realidad, y sobre todo, su posibilidad de modificarse a partir de renovados contenidos de socialización. Es la perspectiva de género, desde la cual se intenta explicar y comprender algunas de las más importantes problemáticas personales y sociales: la sexualidad, la salud, la educación, el trabajo, etc. Incluir en el análisis la perspectiva de género significa tener en cuenta el lugar y el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. Este significado varía de cultura en cultura y de época en época¹⁷.

Roles de Género.- Conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado¹⁸.

Sexo.- Se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer (varón y hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan, y las diferencias relativas a la función de la procreación¹⁹.

15 Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia/ Glosario de género y salud. USAID) UNESCO, DDHH, UNAM, disponibles en https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/13.pdf / http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, consultados el 20 de abril de 2020.

16 Glosario de Género, INMUJERES, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, consultado en 20 de abril de 2020.

17 Glosario sobre derechos humanos y no discriminación, CONAPRED, disponible en [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf), consultado el 27 de abril de 2020.

18 A. Lorena Campo A, Diccionario Básico de Antropología, disponible en <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11506/1/Diccionario%20basico%20de%20antropologia.pdf>, consultado el 19 de abril de 2020.

19 Glosario sobre derechos humanos y no discriminación, CONAPRED, disponible en [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf), consultado el 27 de abril de 2020.

1. Antecedentes

El siete de noviembre del dos mil once, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 12, 13, 20, 23 fracción XII, 26, 35, 44, 45 y 46 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente desde el año 2008, creó la Unidad para la Igualdad de Género, la cual está encargada de diseñar el seguimiento, evaluación y monitoreo de las políticas estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta observancia tiene por objeto la construcción de un sistema de información y estadística, con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia; recabar, recibir y sistematizar información sobre políticas públicas, programas y acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En noviembre del 2013, la Unidad para la Igualdad de Género, emitió el **Primer Monitoreo de Políticas Públicas para la Igualdad en Veracruz**, con la información recabada a través de 26 instrumentos de recolección, enviados a los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, organismos autónomos y especializados, identificando las siguientes necesidades en materia de igualdad:

- Fortalecer el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, a fin de que puedan estar en condiciones de tomar las medidas o implementar mecanismos adecuados para el avance de una política transversal y articulada;
- Eficientizar el uso de los recursos públicos a través de rutas óptimas que permita una mayor articulación en los programas y acciones que manejan las instituciones públicas;
- Designar presupuesto para las Unidades de Género de la Administración Pública Estatal;
- Consolidar las estructuras de los Institutos Municipales de las Mujeres, para que cuenten con herramientas teóricas, metodológicas, recursos materiales y humanos, así como presupuesto para poder cumplir con las agendas municipales para la igualdad y,
- Avanzar en la firma de convenios específicos para trabajar en materia de igualdad.

En el 2014, la Contraloría General del Estado, la Coordinación General de Comunicación Social, el Programa de Gobierno, la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca, la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Medio Ambiente, la Secretaría de Educación del Estado de Veracruz, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de Protección Civil, la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad, la Secretaría de Turismo y Cultura, la Oficina del Gobernador, la Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas, la Secretaría de Seguridad Pública, el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia, el Poder Judicial del Estado de Veracruz, el Congreso del Estado, la Universidad Veracruzana y la Universidad Popular Autónoma de Veracruz, informaron a esta Comisión Estatal los avances realizados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, abarcando la participación política de las mujeres, el derecho al acceso a la justicia para las mujeres, políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, capacitación en materia de igualdad de género, sistema de datos desagregados sobre trata de personas, presupuesto con perspectiva de género y alertas por violencia de género en el Estado²⁰.

20 Para esa fecha Veracruz aun no contaba con una declaratoria por violencia de género.

Para el 2015, el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia, la Oficina del Gobernador, la Universidad Veracruzana y el Instituto Municipal de las Mujeres, remitieron a este Organismo Autónomo información respecto a las acciones y políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que implementaron durante ese año.

Durante el monitoreo del 2016, 32 instituciones de la Administración Pública Estatal, Municipal y Organismo Autónomos, informaron que realizaron cursos, talleres, campañas de difusión, convenios y acciones afirmativas para poder lograr la igualdad de género en el Estado²¹.

1.1 Metodología para la Elaboración del Informe

A partir del 2016 y durante el 2017, esta Comisión Estatal a través de la Secretaría Ejecutiva, solicitó información respecto a las políticas y acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres a diversas instituciones del Gobierno Estatal. Sin embargo, los datos proporcionados por las autoridades no permitieron evaluar los avances realizados, ya que únicamente reportaron de forma generalizada acciones de capacitación. Por lo que, a partir del 2018, se trabajó en instrumentos de recolección que fueron remitidos a determinadas entidades de la APE, contando con fecha de entrega en el mes de noviembre del mismo año (ANEXO 1), el cual fue contestado por todas las instancias con excepción de la Secretaría de Gobierno y la Coordinación de Comunicación Social.

Dichos instrumentos fueron creados a partir de las obligaciones que marca la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz, las Observaciones Finales que ha realizado el Comité de la CEDAW al Estado Mexicano, la Normativa Federal y las demás disposiciones especiales en la materia que se encuentran consagradas en la normativa estatal.

Sin embargo, el no contar con la información completa de la APE, sumado a la emisión de la Declaratoria de Cero Tolerancia contra las Mujeres y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción Del Hostigamiento y Acoso Sexual por parte del nuevo Gobierno Constitucional que entró en funciones en diciembre del 2018, implicó la necesidad de que se modificaran los instrumentos de recolección utilizados por esta Comisión Estatal (ANEXO 2), por lo que nuevamente durante el año 2019, se procedió a realizar el monitoreo de las políticas públicas y acciones realizadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez recabada la información, se procedió dentro de los meses de enero, febrero, marzo y abril del año 2020, a sistematizar y comparar lo informado durante el 2018 y 2019 a fin de poder publicar el presente informe.

21 Las dependencias que dieron contestación a la solicitud de información fueron la Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas, la Secretaría de Protección Civil, la Secretaría del Consejo Estatal de Seguridad Pública, la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad, la Secretaría de Salud, la Contraloría General del Estado, la Secretaría de Turismo, la Coordinación General de Comunicación Social, la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca, la Secretaría de Medio Ambiente, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Educación de Veracruz, Secretaría de Gobierno, la Secretaría de Seguridad Pública, el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia, el Instituto Veracruzano de las Mujeres, el Instituto Veracruzano de la Cultura, el Colegio de Veracruz, el Organismo Público Local Electoral, la Comisión Estatal para la Atención y Protección de los Periodistas, los H. Ayuntamientos de Zentla, Omealca, Citlaltépetl, Coyutla, Xico, Jalacingo, Tuxpan, Coatepec y Veracruz.

1.2 Contexto General de la Situación de las Mujeres y Hombres en el Estado de Veracruz

De los 8,112, 505 millones personas que viven en Veracruz, 4, 203, 365²² millones son mujeres, esto quiere decir que las mujeres representan el 51.8% de la población total. Este sencillo dato estadístico implicaría *per se*, la generación de políticas públicas encaminadas a garantizar los derechos de este sector poblacional. Sin embargo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), sitúa a Veracruz como el tercer Estado de la república con menor nivel de bienestar para las mujeres, después de Oaxaca y Guerrero, con un índice de 51.3%²³.

En un estado en donde las mujeres representan el 33. 57% de la población ocupada, frente al 66.43% de los hombres, es fundamental que las mujeres cuenten con igualdad de oportunidades económicas, ya que esto les permite tomar decisiones más convenientes para sí mismas, sus familias y sus comunidades.

Para el 2015, un 30.78% de las jefaturas del hogar en el Estado de Veracruz estaba en cabeza de una mujer, lo que representó un crecimiento del 4.2% de frente al 26.58% del 2010. Esto quiere decir que alrededor de 692, 882 mujeres eran las principales proveedoras económicas del hogar, sin embargo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es al menos de 30 puntos porcentuales²⁴. Si bien, existen datos que sitúan la brecha en un porcentaje menor, la constante es que las mujeres perciben menos salario que los hombres.

Adicionalmente, en Veracruz, 424, 424 mujeres con al menos un hijo no cuentan con acceso a guarderías, lo que complica que las mujeres puedan tener mejores oportunidades económicas e imposibilita el reparto igualitario de tareas²⁵.

De acuerdo con las cifras del Atlas de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CNDH, en Veracruz, 21.51% de las mujeres casadas o unidas en pareja creen que los hombres deben de ganar más que las mujeres, a pesar de que un 64.88% indicaron que tanto mujeres como hombres debían de llevar dinero a la casa²⁶.

Dentro del contexto de las mujeres, niñas y adolescentes, la violencia es causada por la desigualdad de género originada por estructuras patriarcales.²⁷ Al respecto, las prácticas culturales y sociales vinculadas con el papel de subordinación de las mujeres, lleva a tener una percepción distorsionada de sus derechos, tal es así, que en Veracruz el 68.62% de las mujeres casadas o unidas en pareja, respondieron que las mujeres no tienen derecho de salir de noche solas a la calle, frente al 60.63 de las mujeres solteras que indicaron lo mismo²⁸.

22 Fuente: INEGI. Encuesta Intercensal 2015.

23 Índice de Desarrollo Humano Municipal de México, nueva metodología, Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo en México, disponible en <https://www.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/JNDP-MX-PovRed-IDHmunicipalMexico-032014.pdf>, consultado el 22 de abril de 2020.

24 La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16) disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf, consultada el 22 de abril de 2020.

25 Atlas de Igualdad, págs. 74-77, CNDH, disponible en <https://gis.cndh.org.mx/portal/apps/webappviewer/index.html?id=9812c83ac42d40299089c6a19da24f69>, consultado 27 de abril de 2020.

26 CNDH, Atlas de Igualdad, Dimensión Económica.

27 Suárez Escobar, Marcela y otro. Fuentes Humanísticas > Año 29 > Número 55 > II Semestre > julio-diciembre 2017 > pp. 199-206.

28 CNDH, Atlas de Igualdad.

Durante el 2019, el Observatorio Universitario de Violencias contra las Mujeres de la Universidad Veracruzana, reportó un total de 677 casos de violencias contra mujeres y niñas, siendo las zonas centro y sur las que, durante todo el año, tuvieron mayores números.²⁹ Sin embargo, el incremento de la violencia contra niñas, adolescentes y mujeres, no es un fenómeno reciente en el estado, durante el mes de noviembre del 2016, se emitió para 11 municipios: Boca del Río, Coatzacoalcos, Córdoba, Las Choapas, Martínez de la Torre, Minatitlán, Orizaba, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan, Veracruz y Xalapa, la primera alerta de violencia por razones de género.³⁰ Mientras que en diciembre del 2017, se dictaminó la segunda por agravio comparado, por considerar que en Veracruz no se garantizaban los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en comparación con otros Estados de la República³¹.

Lo anterior, solo es una muestra de la desigualdad persistente entre hombres y mujeres dentro del Estado, por lo que las autoridades tienen el deber de poner especial énfasis en el impacto que las políticas públicas y acciones que se emprendan, tengan en la población en general y especialmente en mujeres, niñas y adolescentes. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana, ya que si no se atienden las manifestaciones de discriminación en contra de mujeres, niñas y adolescentes, difícilmente se podrá hacer frente a las principales problemáticas actuales en nuestra región³².

1.3. Análisis al Derecho Humano a la Igualdad entre Mujeres y Hombres

a) Marco Jurídico

Marco Universal

En el Sistema Universal, con la adopción y proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948, los Estados reafirmaron su compromiso con tales derechos, la dignidad de las personas y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, incorporando en su artículo 2 el derecho a la no discriminación, el cual establece:

“Artículo 2; Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se

29 Casos de violencia por región, Observatorio Universitario de violencias contra las mujeres, Universidad Veracruzana, disponible en, https://www.uv.mx/apps/cuo/ouvujeres/tipos_modalidades.html, consultado el 22 de abril de 2020.

30 Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, SEGOB, disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739>, consultado el 19 de abril de 2020.

31 SEGOB declara Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por Agravio Comparado para el Estado de Veracruz, SEGOB, disponible en <https://www.gob.mx/conavim/prensa/segob-declara-alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-por-agravio-comparado-para-el-estado-de-veracruz?idiom=es>, consultada el 22 de abril de 2020.

32 Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y el Caribe, CIDH, Cfr. Pár. 92, noviembre de 2019, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>, consultado el 20 de abril de 2020.

*trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía*³³.”

En 1966, la ONU aprobó dos pactos cuya función era reforzar los 30 artículos de la Declaración inicial: el **Pacto de Derechos Civiles y Políticos** y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, es interdependiente a la Carta de los Derechos Humanos y colaborativo con el de Derechos Económicos, Sociales y Políticos³⁴, en dicho Pacto se reconocen los derechos a la vida, libertad y seguridad personales, al libre tránsito y la prohibición de la discriminación, entre otros, estableciendo que los Estados Parte tienen la obligación de respetarlos sin distinción y el compromiso de garantizar a “hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos³⁵. Así, los artículos 3 y 26 a la letra dicen:

“Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Adicionalmente, en 1979 se adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW por sus siglas en inglés), que es un tratado internacional de derechos humanos que protege los derechos y libertades fundamentales de las mujeres. Conforme a la CEDAW, la obligación adquirida por los Estados Parte es la de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres, la cual no se limita únicamente al ámbito público sino que también se extiende a la esfera privada, cubriendo la discriminación practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas³⁶. Dicha convención en su artículo 3 establece que:

Se deberá tomar en todas las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres”

33 Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU.

34 ¿Qué es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos?, Agencia de la ONU para los refugiados, Comité español, disponible en <https://eacnur.org/blog/pacto-internacional-derechos-civiles-politicos/>, consultado el 19 de abril de 2020.

35 RANNAURO MELGAREJO, ELIZARDO. El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. Rev. IUS, Puebla, v. 5, n. 28, p. 204-224, dic. 2011. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000200010&lng=es&nrm=iso>. consultado el 19 de abril de 2020.

36 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Alto comisionado de las Naciones Unidas, disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>, consultado el 19 de abril de 2020.

Con el fin de examinar los progresos alcanzados en la aplicación de la CEDAW por los Estados Parte, se estableció su Comité el cual a través de Observaciones Finales, Recomendaciones Generales y Peticiones Individuales, interpreta los derechos y las obligaciones contenidas en el Tratado Internacional.

Tal es así, que si bien la CEDAW no hace alusión específica de la violencia en contra de las niñas, adolescentes y mujeres, el Comité sí lo hizo en la Recomendación General número 19, publicada en 1991, así como en su actualización, la Recomendación General 35, publicada en el 2017, en donde se destaca que la violencia contra las mujeres por razones de género, es una forma de discriminación, y que los derechos y libertades de las mujeres comprenden: el derecho a la vida; el derecho a no ser sometidas a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno; a la libertad y a la seguridad personal; igualdad ante la ley; igualdad en la familia; al más alto nivel posible de salud física y mental; y el derecho a condiciones de empleo justas y favorables, y que éstos deben garantizarse de forma igualitaria a los hombres³⁷.

Marco Interamericano

Por otra parte, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, principal instrumento del Sistema Interamericano, en el artículo 24 señala que:

“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, se adoptó en 1994, propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad³⁸, a través del artículo 7, en donde se indica que los Estados parte deben:

“Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.”

Marco Nacional

En el marco jurídico nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1º, a partir de la reforma del año 2011, el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales ratificados y aprobados por el Estado, y garantiza la protección

37 RANNAURO MELGAREJO, ELIZARDO. Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo, CEDAW, SRE /UNIFEM/PUDO, México, 2007, p. 166.

38 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA, disponible en <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>, consultado 18 de abril de 2020.

más amplia para las personas; obliga a las autoridades en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Además, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad³⁹.

Por otra parte, se cuenta con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en 2006, en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Adicionalmente, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el 2007, establece en el capítulo II, la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales⁴⁰.

Refuerza lo anterior, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerza contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato⁴¹.

Marco Local

A nivel estatal, la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en el párrafo primero del artículo 4, dispone que el hombre y la mujer son sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley⁴².

Además, se cuenta con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual tiene por objeto definir y establecer los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas, para que los gobiernos del estado y municipal realicen las acciones encaminadas a su prevención, atención, sanción y erradicación⁴³.

Así mismo, la Ley 551 para la Igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, que tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para eliminar la discriminación de la mujer⁴⁴.

39 Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012), disponible en http://repositorio.veracruz.gob.mx/proteccioncivil/wp-content/uploads/sites/15/2019/05/06_NOM-R-025-SCFI-2015_EN-IGUALDAD-LABORAL-Y-NO-DISCRIMINACIÓN.pdf, consultado el 18 de abril de 2020.

40 Idem.

41 Artículo 1, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación.

42 Artículo 4 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, disponible en <https://www.legisver.gob.mx/Inicio.php?p=le>, consultado el 21 de abril de 2020.

43 Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, gaceta Oficial del Estado, última actualización el 26 de noviembre de 2019, disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Veracruz/B/Ley%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20vida%20libre%20de%20violencia.pdf, consultado el 21 de abril de 2020.

44 Ley Número 551 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, gaceta Oficial del Estado, última actualización el 27 de noviembre de 2019, disponible en <https://legislacion.vlex.com.mx/vid/ley-numero-551-igualdad-699520269>, consultada el 21 de abril de 2020.

b) Análisis

La Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados⁴⁵.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo. Este derecho, tal como ha quedado plasmado en la casi totalidad de instrumentos legales de derechos humanos, no es descriptivo de la realidad, es decir, no se presenta en términos de ser, sino de deber ser⁴⁶.

Cuando hacemos referencia al derecho a la igualdad debemos de analizar que su objetivo no es “asimilar” a las personas a la idea única de un sujeto universal que tenga las mismas características o aspiraciones dentro de la sociedad⁴⁷; sino que busca reconocer la validez de una diversidad de proyectos posibles y que éstos puedan realizarse sin ningún contratiempo social, político, económico, jurídico, estructural o educativo.

La mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que la afectan como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones y, en particular, cuando corresponda, adoptar medidas especiales de carácter temporal⁴⁸.

Es importante recordar que el derecho a la igualdad desde la perspectiva de los derechos humanos, ni siquiera está sujeto a realización progresiva, como sí lo están los derechos económicos, sociales o culturales; tampoco está sujeto a la disponibilidad de recursos. Ningún Estado puede sostener que no tiene recursos suficientes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres o que está progresivamente instaurando el derecho a la igualdad. El derecho a la igualdad puede y debe ser exigido inmediatamente a los Estados⁴⁹.

El derecho a la igualdad está compuesto por tres principios: el principio de no discriminación; el principio de responsabilidad estatal; y el principio de igualdad de resultados. Esto quiere decir que no basta con que el Estado cumpla la obligación de otorgar legalmente los mismos derechos a las mujeres de que ya gozan los hombres, sino que exige que el Estado se involucre activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, sin importar el ámbito en la cual se realice⁵⁰.

45 Corte IDH. Caso Furlan y familiares vs. Argentina. Sentencia de 31 de agosto de 2012, párr. 267

46 El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, Facio, Alda, disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>, consultado el 27 de abril de 2020.

47 Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, disponible en https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf,

48 Comité CEDAW. Recomendación General 28. párr. 18, disponible en: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf

49 El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, Facio, Alda, disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>, consultado el 27 de abril de 2020.

50 El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, Facio, Alda, disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>, consultado el 27 de abril de 2020.

La desigualdad de las mujeres “constituye un caso especial entre todas las discriminaciones sociales. A diferencia de otros casos, ellas no constituyen una clase social, ni un grupo específico; no son una comunidad, ni una minoría social o racial, sino que atraviesan todos los grupos y pueblos y, en todos ellos, son una inseparable mitad. Por lo que, acabar con las condiciones que han permitido su desigualdad social y política sería, después de la liberación de los esclavos, la mayor revolución emancipadora”⁵¹.

La noción de igualdad es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad⁵².

El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación, los cuales, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos⁵³.

Sin embargo, en la actualidad, factores como el origen étnico o la raza de la mujer, la condición de minoría o indígena, el color, la situación socioeconómica y/o las castas, el idioma, la religión o las creencias, la opinión política, el origen nacional, el estado civil, la maternidad, la edad, la procedencia urbana o rural, el estado de salud, la discapacidad, los derechos de propiedad, la condición de lesbiana, bisexual, transgénero o intersexual, el analfabetismo, la solicitud de asilo, la condición de refugiada, desplazada interna o apátrida, la viudez, el estatus migratorio, la condición de cabeza de familia, la convivencia con el VIH/SIDA, la privación de libertad y la prostitución, así como la trata de mujeres, las situaciones de conflicto armado, la lejanía geográfica y la estigmatización de las mujeres que luchan por sus derechos, en particular las defensoras de los derechos humanos, conllevan a que mujeres experimenten múltiples e interrelacionadas formas de discriminación, lo cual les impide poder ejercer libremente su derecho a la igualdad⁵⁴, situándolas como objeto de diversas formas de discriminación por el simple hecho de ser mujeres⁵⁵.

Es por todo lo anterior, que la igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad⁵⁶, y es en este tenor de ideas que descansa la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados⁵⁷.

51 VILLORO, LUIS. El Poder y el Valor, Fondo de Cultura Económica, México, 1997.

52 Cfr. Corte IDH. Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4. párr. 55.

53 Corte IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 83

54 Cfr. Comité de la CEDAW. Recomendación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General núm. 19”, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, párr. 12.

55 La Igualdad de Género, ONU, disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%20pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>, consultado el 10 de abril de 2020.

56 Ibídem.

57 Cfr. Corte IDH. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párr. 267.

2. Observancia de Obligaciones Generales de las Políticas en Materia de Igualdad que debe implementar la Administración Pública Estatal

a) Marco Local

Para efectos de este Informe, únicamente haremos referencia al cumplimiento por parte de la Administración Pública Estatal (En adelante APE), dejando las demás instituciones para futuros informes.

El Título III de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (A partir de ahora la LIMHV o la Ley para la Igualdad), establece obligaciones que deberá cumplir la Administración Pública Estatal, Municipal y Organismos Autónomos, a fin de lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural, de acuerdo con las obligaciones y los lineamientos que establecen los artículos 13 y 17 de la misma ley, éstos son:

- a) Derechos Humanos;
- b) Integración del principio de igualdad de trato y oportunidades;
- c) Planeación Presupuestal con Perspectiva de Género;
- d) Mecanismos para la colaboración y cooperación entre los órganos que integran el poder público;
- e) Participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- f) Acciones para garantizar la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- g) Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito civil:
- h) Medidas para erradicar toda forma y modalidad de violencia de género;
- i) Evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias;
- j) Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares;
- k) Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;
- l) Asegurar el uso de un lenguaje no sexista en todas las áreas de la administración pública estatal y municipal y su fomento en todas las relaciones sociales; y
- ll) Transversalizar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por sexo

Dichos obligaciones y lineamientos se desarrollarán en los siguientes capítulos a fin de conocer el nivel de cumplimiento que las instituciones han realizado en el periodo que se reporta.

Adicionalmente, en el artículo 22, establece la conformación de un Sistema, el cual debe articular a los entes públicos del estado, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones académicas y de investigación, y los municipios del estado, en la realización de acciones destinadas a garantizar y procurar la igualdad entre mujeres y hombres, mediante un Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual identificará las necesidades del estado y sus municipios, estableciendo la política pública que se seguirá dentro de la Administración Pública, por lo que su funcionamiento es primordial para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Análisis

1. Sistema y Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Esta Comisión Estatal observa que durante el periodo en que se realizó el monitoreo del cumplimiento de la LIMHV (2018-2019), el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, únicamente sesionó dos veces, la primera el 08 de octubre del 2018 y la otra el 19 de julio del 2019, incumpliendo con lo establecido en el artículo 22 de la multicitada Ley.

Por cuanto hace al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el último documento emitido por la Administración Pública Estatal fue el 12 de octubre de 2015, por lo que no se cuenta con documentos que consignen las circunstancias actuales en la materia de su competencia, respecto de niñas, adolescentes y mujeres.

Tanto el establecimiento del Sistema Estatal como la actualización del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, resultan indispensables para el establecimiento de la política pública, ya que al no contar con lineamientos que sean aplicables para toda la Administración Pública Estatal, las actividades difícilmente se articularían con las APE federal y municipal, complicando con ello la observancia del avance y los resultados obtenidos. Dichas preocupaciones también fueron parte de las Observaciones Finales que el Comité de la CEDAW, emitió para el Estado Mexicano, en julio del 2018⁵⁸, en el cual señaló:

“ ...

c) La falta de una coordinación sistemática e institucionalizada, en los planos federal, estatal y municipal, entre los mandatos de los tres órganos principales que constituyen el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

d) La falta de mecanismos para el seguimiento y la evaluación generales de los efectos de la incorporación de la perspectiva de género, en particular la escasa difusión y utilización de datos desglosados por sexo e indicadores específicamente concebidos para ello⁵⁹; ...”

Es en este orden de ideas, es que el Comité de la CEDAW, ha hecho mención que los Estados tienen la obligación de crear una estrategia holística bien definida y localmente pertinente, que incluya medidas jurídicas y de política general de apoyo⁶⁰. Es decir, las acciones implementadas dentro de la APE deben estar articuladas a las obligaciones internacionales, a las necesidades nacionales y a las características estatales.

58 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas, disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=en, consultado el 28 de abril de 2020.

59 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas, disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=en, consultado el 28 de abril de 2020. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMEX%2fCO%2f9&Lang=en, consultado el 28 de abril de 2020.

60 Recomendación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño sobre las prácticas nocivas, adoptadas de manera conjunta, CEDAW, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9925.pdf>

2. Lineamientos de las Políticas Públicas en la APE

a) Derechos Humanos.

La CrIDH ha señalado que una capacitación con perspectiva de género implica no sólo un aprendizaje de las normas, sino el desarrollo de capacidades para reconocer la discriminación que sufren las mujeres en su vida cotidiana. En particular, las capacitaciones deben implicar que todas las y los funcionarios reconozcan las afectaciones que generan en las mujeres las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos⁶¹, toda vez que la falta de capacitación y sensibilización en el uso del enfoque de género, complica la erradicación de la violencia y discriminación contra ellas⁶². En relación a este tema, de todas las Dependencias que contestaron los instrumentos de recolección correspondientes a los años 2018 y 2019, únicamente en el 2018, la Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas indicó no haber realizado capacitación alguna.

Así durante el 2018, se capacitaron a un total de 5, 022 funcionarias y funcionarios, mientras que en el 2019, se capacitó a un total de 14, 017, lo cual, significó un incremento del 179.11% de capacitaciones dentro de la Administración Pública.

Las Dependencias que han capacitado a su funcionariado público en materia de derechos humanos e igualdad de género, son las siguientes:

Tabla 1

DEPENDENCIAS QUE HAN CAPACITADO A SU FUNCIONARIADO		
Nº	Dependencias 2018	Dependencias 2019
1	Contraloría General	Oficina del Programa de Gobierno
2	Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca	Coordinación General de Comunicación Social
3	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	Secretaría de Desarrollo Agropecuario
4	Secretaría de Desarrollo Social	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas
5	Secretaría de Finanzas y Planeación	Secretaría de Gobierno
6	Secretaría de Medio Ambiente	Contraloría General del Estado
7	Secretaría de Protección Civil	Secretaría de Desarrollo Social
8	Secretaría de Salud *	Secretaría de Educación
9	Secretaría de Seguridad Pública	Oficina del Gobernador
10	Secretaría de Turismo y Cultura	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario
11	Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad	Secretaría de Finanzas y Planeación
12		Secretaría de Medio Ambiente
13		Secretaría de Protección Civil
14		Secretaría de Salud

61 Cfr. Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 240.

62 Informe Temático sobre Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>, pp. 189, consultado el 25 de abril de 2020.

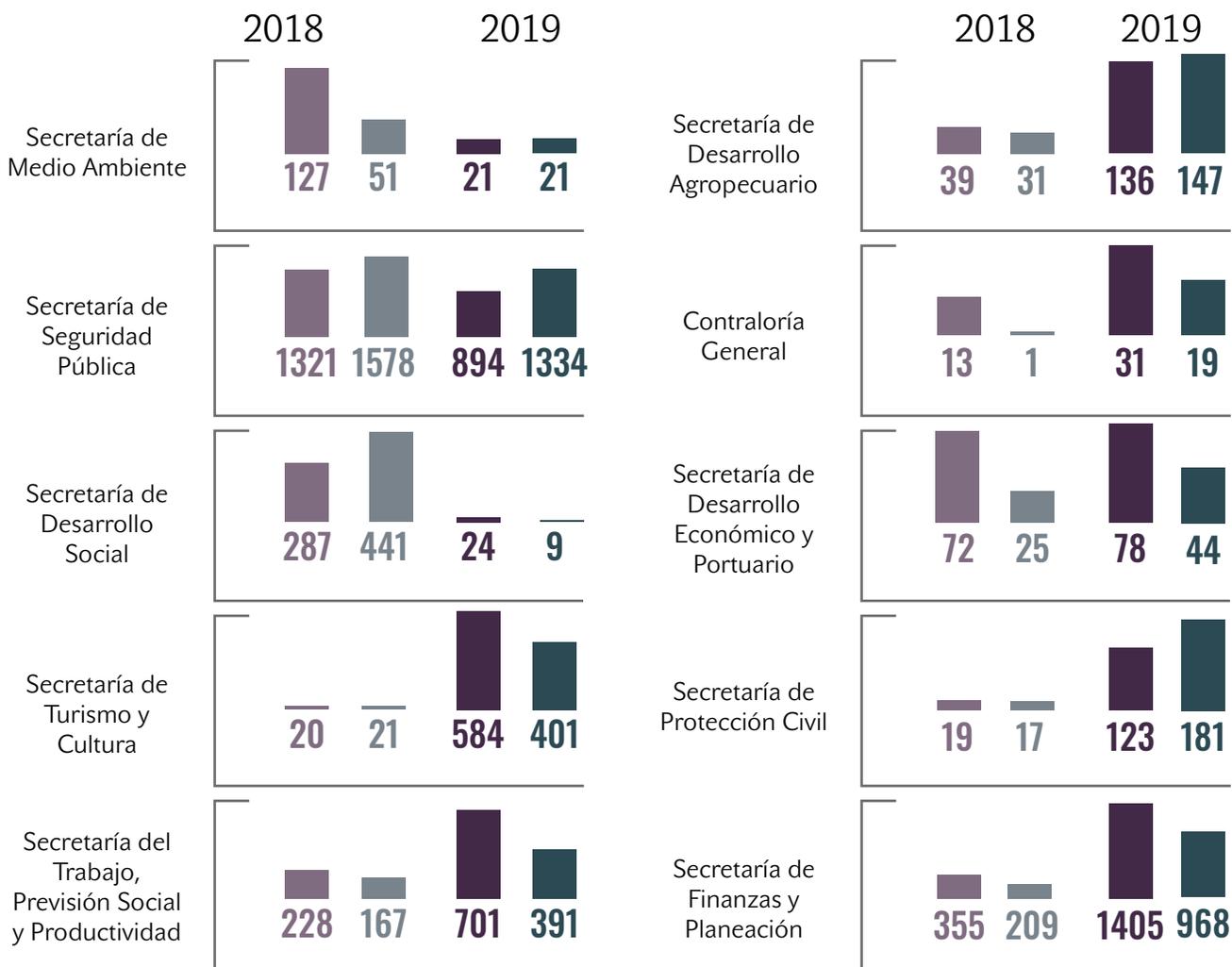
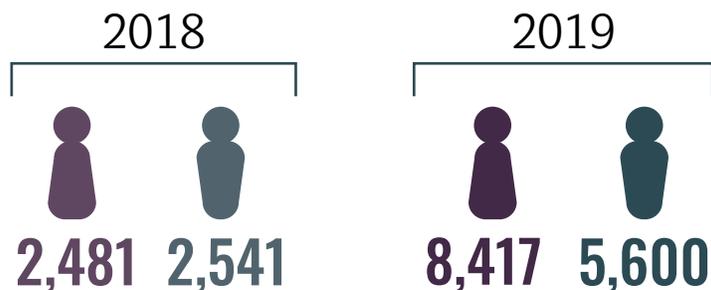
DEPENDENCIAS QUE HAN CAPACITADO A SU FUNCIONARIADO

Nº	Dependencias 2018	Dependencias 2019
15		Secretaría de Seguridad Pública
16		Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad
17		Secretaría de Turismo y Cultura

* Nota: La Secretaría de Salud durante el monitoreo realizado en el año 2018, señaló haber capacitado pero no proporcionó los datos como lo solicitaba el instrumento de recolección.

Gráfica 1

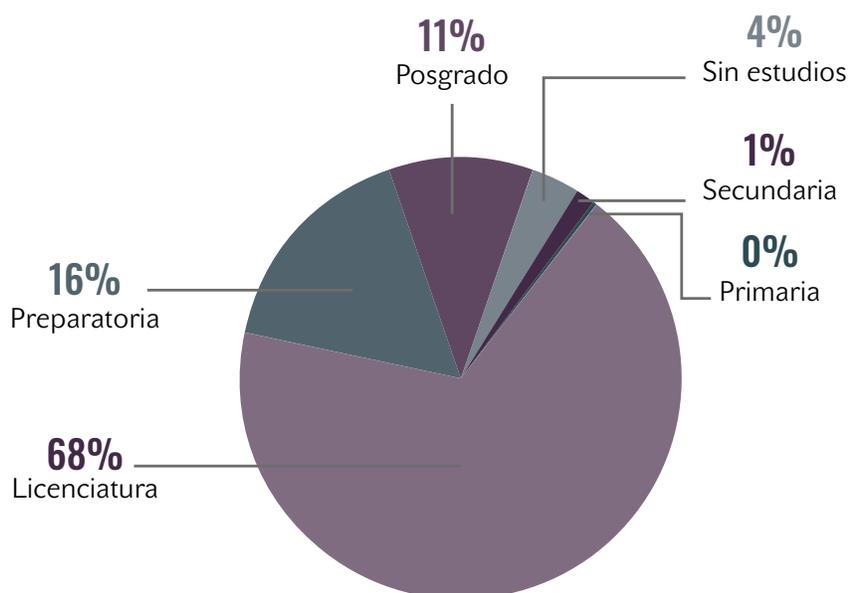
TOTAL DE PERSONAS CAPACITADAS DESGLOSADAS POR SEXO



2019		
		
Coordinación General de Comunicación Social	111	92
Oficina del Programa de Gobierno	46	35
Secretaría de Gobierno	701	411
Secretaría de Salud	2296	908
Oficina del Gobernador	282	195
Secretaría de Educación	950	422
Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	34	22

Gráfica 2

TOTAL DE PERSONAS POR GRADO ESCOLAR



Dentro del monitoreo realizado durante el 2018 y 2019, al solicitar a las Dependencias que desagregaran por sexo, edad y grado de estudios, únicamente respecto del 2018, la Secretaría de Salud reportó no contar con los datos desagregados; mientras que en el 2019, no contaban con los datos desagregados las Secretarías de Educación, de Infraestructura y Obras Públicas, de Salud, de Seguridad Pública, Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad, Secretaría de Turismo y Cultura, y la Oficina del Gobernador. La desagregación de la información cumple con el fin de vigilar y fortalecer la realización de la totalidad de los derechos humanos de todas las mujeres, niñas y las adolescentes, ya que nos permite conocer y monitorear la situación de las mujeres y demás grupos en situación de vulnerabilidad⁶³.

63 Estándares y recomendaciones. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. CIDH, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencia-discriminacion-mujeres-Anexo1-es.pdf>, consultado el 20 abril de 2020.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de Naciones Unidas, ha señalado que las estadísticas de género desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres⁶⁴, en este caso, cuando la información se recolecta o registra de manera inconsistente, imposibilita desglosar el conjunto de datos en su totalidad, y esto puede dar lugar a interpretaciones sesgadas y otros problemas relativos a la calidad de los datos⁶⁵. La importancia de conocer el sexo, edad y grado de estudios del personal que está siendo capacitado, radica en que permite identificar a qué personas se le está proporcionando la información, así como aquellas que están siendo excluidas de dichos contenidos, lo cual es un referente para la ruta que se debe seguir dentro de las dependencias.

Por otra parte, con respecto a las capacitaciones realizadas, las temáticas que se abordaron, fueron las siguientes:

Tabla 2

TEMÁTICAS QUE SE ABORDARON EN LAS CAPACITACIONES		
Nº	2018	2019
1	Derechos de las personas mayores	Acoso y hostigamiento sexual en la APE
2	Derechos Humanos	Atención a víctimas del delito
3	Acoso y hostigamiento sexual y laboral	Certificación EC0308
4	Derechos Humanos con perspectiva de género	Comunicación interinstitucional con perspectiva de género
5	Masculinidades	Comunicación interinstitucional con perspectiva de género y violencia simbólica
6	Paternidades	Conceptos básicos de sexualidad
7	Legislación y delitos de Género	Defensa Personal
8	Cambio climático y género	Derecho a la salud
9	Lenguaje incluyente	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
10	Violencia familiar	Derechos Humanos
11	Tipos de violencia contra la mujer	Derechos Humanos de personas mayores
12	Violencia simbólica en los medios de comunicación	Derechos Humanos de personas con discapacidad
13	Maternidad con perspectiva de género	Derecho a la igualdad y no discriminación
14	Próstata y su función	Derechos Humanos de NNA
15	Desajuste del ciclo menstrual asociado al estrés	Derechos Humanos de la comunidad LGBTI
16	Cine con perspectiva de género	Derechos Humanos de las Mujeres
17	Diagnóstico de enfermedades crónicas degenerativas	Educación en la paz con perspectiva de género
18	Feminicidio	Empoderamiento sexual de la mujer
19	Trata de personas	Ética para las y los servidores públicos
20	Orientación sexual e identidad de género	Estrategia cero tolerancia

64 Comisión Económica para América Latina, Naciones Unidas, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/selecciones/estadisticas>, consultado el 20 de abril de 2020

65 Enfoque de datos basados en Derechos Humanos. Que nadie se quede atrás en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData_SP.pdf, consultado el 20 de abril de 2020.

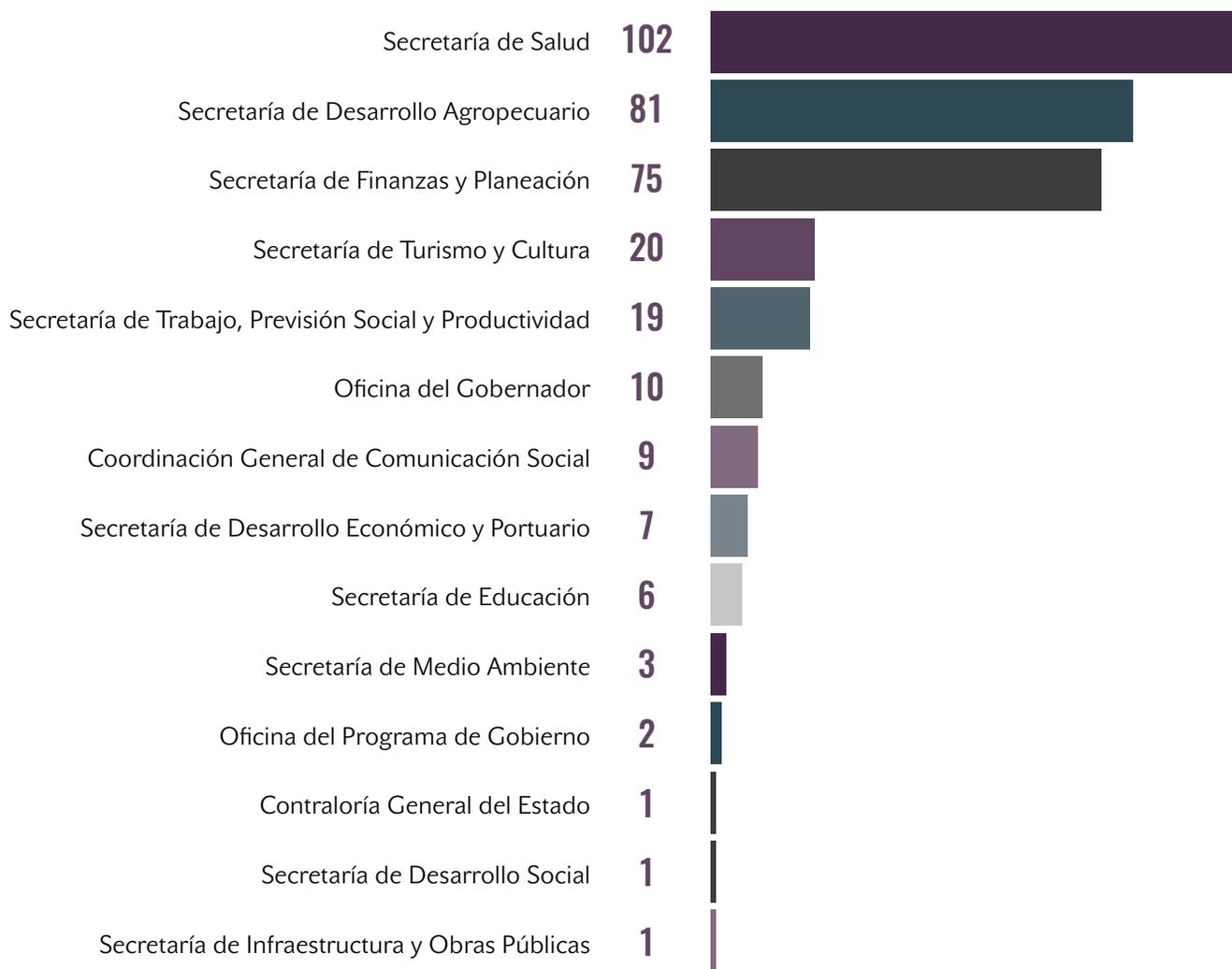
TEMÁTICAS QUE SE ABORDARON EN LAS CAPACITACIONES

N°	2018	2019
21	Desprincesamiento educativo	Estrés laboral
22	Defensa personal	Explotación sexual y trata de personas
23		Feminicidio
24		Igualdad de Género
25		Igualdad Laboral
26		Inclusión Laboral
27		Lenguaje incluyente
28		Liderazgo de la mujer
29		Madres trabajadoras
30		Mujeres trabajadoras
31		Mujeres en México
32		Mujer indígena en el ámbito laboral
33		Mujer indígena y su inclusión en la política
34		NOM 046
35		NOM 047
36		Nuevas masculinidades
37		Ordenamientos Jurídicos en materia Derechos Humanos y Perspectiva de Género
38		Perspectiva de Género en la APE
39		Prevención de la violencia y cultura de la paz
40		Prevención de la violencia contra mujeres y niñas
41		Prevención del abuso sexual
42		Prevención del cáncer de mama
43		Prevención del cáncer de próstata
44		Políticas Públicas con Perspectiva de Género
45		Trabajo doméstico
46		Transversalización de la perspectiva de género
47		Tipos y modalidades de violencia
48		Tolerancia y no discriminación en el trabajo
49		Sexualidad
50		Violencia contra Mujeres, niñas y adolescentes indígenas
51		Violencia contra personas del colectivo LGBTI
52		Violencia laboral contra mujeres
53		Violencia digital
54		Violencia política contra las mujeres por razones de género

De la información proporcionada se advierte que durante el 2019, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, y la Secretaría de Finanzas y Planeación, fueron las dependencias que más capacitaciones realizaron, mientras que la Contraloría General del Estado, la Secretaría de Desarrollo Social y la Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas, reportaron una sola capacitación en el año, y la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de Protección Civil y la Secretaría de Seguridad Pública, fueron omisas al no proporcionar el número de capacitaciones que realizaron, si es que lo hicieron.

Gráfica 3

CAPACITACIONES POR DEPENDENCIA



De conformidad con lo establecido en la Convención de Belem Do Pará y en la CEDAW, los Estados tienen la obligación de institucionalizar formas de capacitación en materia derechos humanos y perspectiva de género para el funcionariado público de todos los sectores del gobierno, incluidas personas abogadas, jueces, maestras, agentes de la fuerza pública y personal médico y de atención sanitaria⁶⁶, la cual debe ser constante y tiene que contener mecanismos que permitan evaluar el impacto obtenido.

⁶⁶ Artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer y artículo 10 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, disponible en <https://www.oas.org>.

b) Planeación Presupuestal con Perspectiva de Género

De acuerdo con Naciones Unidas, los presupuestos públicos con perspectiva de género son un indicador del compromiso del gobierno con los derechos de las mujeres y la igualdad de género en los tres órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal) y es una de las maneras más eficaces para acelerar el paso y transitar hacia sociedades más igualitarias, con mayores niveles de bienestar⁶⁷. Cuando nos referimos a un presupuesto con perspectiva de género, no nos referimos a un presupuesto dirigido a mujeres, sino a un presupuesto que reconoce a las construcciones de género como normas que rigen las relaciones sociales, así como la existencia de desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales entre mujeres y hombres, las diferentes necesidades de bienes y servicios públicos, y las diferentes posiciones y condiciones que ambos tienen en la sociedad, las cuales generalmente son desfavorables para las mujeres⁶⁸.

Por ello, el no contar con presupuestos públicos con perspectiva de género implica el riesgo de seguir reproduciendo las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales entre hombres y mujeres.

De los instrumentos de recolección remitidos a las Instituciones de la Administración Pública Estatal, las siguientes señalaron contar con presupuesto para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género:

Tabla 3

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES Y PROGRAMAS				
Nº	2018	Monto autorizado	2019	Monto autorizado
1	Contraloría General del Estado	\$602,466.00	Contraloría General del Estado	\$588,919.00
2	Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca	\$97,200.00	Coordinación General de Comunicación Social	\$526,387.00
3	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	\$77,400.00	Oficina del Gobernador	\$65,000.00
4	Secretaría de Finanzas y Planeación	\$1,908,864.00	Oficina del Programa de Gobierno	\$35,000.00
5	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	\$71,078.00	Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca	\$96,200.00
6	Secretaría de Medio Ambiente	\$40,000.00	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	213.4

org/juridico/spanish/tratados/a-61.html y <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>, consultados el 26 de abril de 2020.

67 Presupuestos con perspectiva de género en el nivel Federal y Estatal en México, ONU México, disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2014/09/presupuestos-con-perspectiva-de-genero>, consultado el 19 de abril de 2020.

68 Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Instituto Nacional de las Mujeres, primera edición, México, 2005, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100819.pdf, consultado el 20 de abril de 2020.

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES Y PROGRAMAS

Nº	2018	Monto autorizado	2019	Monto autorizado
7	Secretaría de Protección Civil	2.5 *	Secretaría de Desarrollo Social	\$360,000.00
8	Secretaría de Salud	\$8,181,354.00	Secretaría de Educación	Promoción de la igualdad \$351,000.00. Atención la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género \$101,000.00
9	Secretaría de Seguridad Pública	\$1,472,247.06	Secretaría de Finanzas y Planeación	\$1,977,739.00
10	Secretaría de Turismo y Cultura	\$1,644.00	Secretaría de Turismo y Cultura	\$1,064,706.00
11	Secretaría del Trabajo, Previsión social y Productividad	\$165,309.00	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	\$70,340.00
12	Secretaría de Desarrollo Social	\$1,219,284.00	Secretaría del Medio Ambiente	\$101,660.00
13			Secretaría de Protección Civil	\$9,700.00
14			Secretaría de Salud *	200
15			Secretaría de Seguridad pública	\$1,499,717.00
16			Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad	\$138,998.00 Para la atención de la Alerta de Violencia de Género por Violencia Femenina \$151,074.00
17			Secretaría de Gobierno	\$1,545,935.00

Con respecto a las cantidades que nos fueron señaladas, es preciso mencionar que las mismas han sido reflejadas tal y como nos fueron remitidas, por ello, no podemos afirmar si las cantidades proporcionadas por la Secretaría de Protección Civil en 2018 y las Secretarías de Desarrollo Económico y Portuario, y la de Salud, para el año 2019, se refieren a porcentajes del presupuesto total otorgado a las mismas, de una representación en miles o de cantidades en pesos.

Por cuanto hace al Presupuesto con Perspectiva de Género, debemos comprender que no basta con el otorgamiento de una cantidad específica, sino que la finalidad de incorporarlos dentro del gasto público, es que a través de éstos se genere conciencia sobre el impacto diferenciado que pueden tener los presupuestos públicos sobre las mujeres y los hombres, crear un sistema a través del cual los gobiernos rindan cuentas sobre cuántos recursos se asignan para acelerar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y modificar las políticas y los presupuestos públicos para que éstos promuevan de manera efectiva la igualdad de

género⁶⁹, por ello es fundamental que dentro de las dependencias, se asignen presupuestos etiquetados para lograrlo.

Por otro lado, dentro de la información recabada durante el 2018, la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca, señaló que la Unidad de Género no contaba con una clave presupuestaria para ejercer directamente estos recursos disponibles para ese año.

Es en este orden de ideas, es particularmente preocupante lo señalado por algunas Unidades de Género de la Administración Pública, las cuales han manifestado que no pueden ejercer directamente su presupuesto o que carecen de él, lo anterior es relevante, ya que son éstas los organismos centrales de coordinación de políticas en materia de igualdad, cuya tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros dentro de sus instituciones⁷⁰. Por ello, para su correcto funcionamiento, es necesario que dispongan de suficientes recursos presupuestarios y capacidad técnica y profesional para poder planear, proyectar y ejecutar las acciones necesarias para avanzar en la igualdad de género⁷¹, ya que, es dentro de este fortalecimiento que se refleja el compromiso de la autoridad en la erradicación de la discriminación.

c) Medidas para erradicar toda forma de violencia de género en su modalidad de acoso y hostigamiento sexual

La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre⁷². El acoso sexual es una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres⁷³. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil⁷⁴.

La obligación de erradicar toda forma y modalidad de violencia de género por parte de las Autoridades, también se extiende a las actividades que se realizan al interior de las instituciones. En efecto, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (En adelante Convención de Belém do Pará) en su artículo 7 a), establece la obligación de:

“a) abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.”

69 Presupuestos públicos con enfoque de género en México, INMUJERES, ONU Mujeres, Gobierno de México, México, 2018, disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/presupuestos%20publicos%202018%20web.pdf?la=es&vs=1808>, consultado el 19 de abril de 2020.

70 Declaración y Plataforma de Beijín y Acuerdo de Creación, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>, consultada el 19 de abril de 2020.

71 Conclusiones convenidas durante el 58º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés), 2014, párr. ccc.

72 Recomendación General 19, CEDAW, disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en, consultado el 19 de abril de 2020.

73 Convenio número 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

74 Recomendación General 19, CEDAW, disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en, consultado el 19 de abril de 2020.

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos humanos, como los derechos a la vida, la salud, la libertad y la seguridad de la persona, la igualdad y la misma protección en el seno de la familia, la protección contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, entre otros⁷⁵.

En este orden de ideas, la CIDH ha destacado la necesidad de adoptar un enfoque diferenciado e interseccional, para prevenir, erradicar, atender y sancionar la violencia por razones de género contra las mujeres, para lo cual deben tenerse en cuenta los factores y situaciones de particular riesgo de violaciones de derechos humanos en la adopción de legislación, políticas públicas, programas y mecanismos de protección judicial para remediar hechos de violencia⁷⁶.

Los Estados deben de facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral⁷⁷; es en este orden de ideas, que la Administración Pública debe contar con mecanismos que brinden atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, con base en los instrumentos internacionales y nacionales aplicables en la materia.

Al respecto, durante el 2018, dentro del monitoreo realizado se reportaron en total 4 casos de acoso y hostigamiento sexual, uno por parte de la Secretaría de Medio Ambiente, otro por la Secretaría de Seguridad Pública, uno más por la Secretaría de Protección Civil y el último por la Secretaría de Finanzas y Planeación.

En cuanto a los mecanismos para sancionar el hostigamiento y acoso sexual, las Secretarías de Medio Ambiente, de Desarrollo Agropecuario, de Seguridad Pública, de Infraestructura y Obras Públicas, de Protección Civil, del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y la Contraloría General del Estado, indicaron contar con uno, mientras que las Secretarías de Turismo y Cultura, de Desarrollo Económico y Portuario, de Salud y de Finanzas señalaron no tener ninguno, a pesar de que esta última Secretaría reportó un caso de hostigamiento y acoso sexual.

En este sentido, la CIDH ha señalado la importancia de adoptar protocolos uniformes para la investigación y procesamiento de los casos de violencia, y de mantener de manera obligatoria y constante las capacitaciones a funcionarios estatales, -en particular aquellos relacionados con el sistema judicial-, en materia de derechos de las mujeres, factores de discriminación y barreras materiales que tienen que enfrentar para lograr un adecuado acceso a la justicia y una reparación integral⁷⁸.

En este mismo orden de ideas, se destaca que el 08 de marzo de 2019, el Gobernador Constitucional del Estado expidió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal (en adelante Protocolo), el cual establece las acciones y obligaciones que se deben tomar dentro de la APE para su aplicación y funcionamiento, estableciendo un periodo máximo

75 Cfr. CEDAW. Recomendación General No. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General No. 19. CEDAW/C/GC/35. 26 de julio de 2017, párr. 15. Ver igualmente Corte IDH. Caso Espinoza Gonzales Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C No. 289, párrs.192-195.

76 CIDH. Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 65. 2011. Recomendaciones Generales, párr. 13.

77 Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, CEDAW, disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/07/comunicado-cedaw>, consultado el 20 de abril de 2020.

78 Estándares y recomendaciones. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. CIDH, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencia-discriminacion-mujeres-Anexo1-es.pdf>, consultado el 20 abril de 2020.

de treinta días hábiles para la instalación del subcomité a cargo de la implementación de las medidas de prevención y atención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual ⁷⁹.

Sin embargo, al solicitar la fecha de instalación del subcomité a través del instrumento de recolección de información, únicamente la Secretaría de Desarrollo Social y la Contraloría del Estado, respondieron haber cumplido con el término establecido en el artículo sexto transitorio del Protocolo publicado en la Gaceta Oficial Núm. Ext. 098.

El resto de las dependencias de la APE informaron la instalación del subcomité en las siguientes fechas:

Tabla 5

INSTALACIÓN DEL SUBCOMITÉ			
Nº	Secretaría	Fecha de instalación del subcomité	Veces que ha sesionado
1	Secretaría de Desarrollo Social	01/04/2019	3
2	Contraloría General del Estado	29/04/2019	1
3	Secretaría de Protección Civil	30/05/2019	4
4	Secretaría de Desarrollo económico y portuario	12/06/2019	3
5	Secretaría de Salud	18/06/2019	2
6	Secretaría de Gobierno	20/06/2019	4
7	Oficina del Programa de Gobierno	26/06/2019	1
8	Secretaría de Finanzas y Planeación	03/07/2019	2
9	Secretaría de Turismo y Cultura	04/07/2019	2
10	Oficina del Gobernador	05/07/2019	1
11	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	09/07/2019	2
12	Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad	11/07/2019	1
13	Secretaría de Seguridad Pública	16/07/2019	1
14	Coordinación General de Comunicación Social	23/07/2019	1
15	Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca	06/08/2019	3
16	Secretaría de Educación	15/08/2019	3
17	Secretaría del Medio Ambiente	17/09/2019	2

Por otro lado, mientras el artículo 24 del multicitado Protocolo indica que las Subcomisiones deberán sesionar dos veces de forma ordinaria, la Contraloría del Estado, la Oficina del Programa de Gobierno, la Oficina del Gobernador, la Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad, la Secretaría de Seguridad Pública y la Coordinación General de Comunicación Social, de acuerdo con la información proporcionada sesionaron una sola vez durante el 2019.

⁷⁹ Nota: Dentro de la redacción del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, se utiliza de forma indistinta, Subcomité y Subcomisión para referirse al mismo órgano.

Adicionalmente, la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Infraestructura y Obras Publica, fueron las únicas que reportaron contar con lineamientos para la aplicación del Protocolo.

A raíz de la entrada en vigor del Protocolo aplicable para la APE, se adecuó el instrumento de recolección que se dirige a todas las Secretarías, con el objetivo de que se nos proporcionara mayores elementos para la observancia de los casos de acoso y hostigamiento sexual. Para ello, durante el 2019, se cuestionó a las instituciones sobre cuántos casos se presentaron, el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable, las medidas de protección otorgadas y las medidas de reeducación dictaminadas, reportando la siguiente información:

Tabla 6

OBSERVANCIA DE LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL							
N°	Secretaría	N° de casos	Nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable	Casos resueltos	Casos donde se fincaron responsabilidad	Medidas de Protección a las Víctimas	Medidas de reeducación aplicadas
1	Secretaría de Educación	18	Personal de apoyo y medios mandos	4	4	5	Se capacita al personal en el tema de violencia de género y nuevas masculinidades
2	Secretaría del Medio Ambiente	7	Auxiliar administrativo, Director, Secretaría Particular, Consultoría y Analista Jurídico	2	1	5	Hasta el momento no se ha aplicado la medida de reeducación
3	Secretaría de Gobierno	2	Director	2	0	0	Hasta el momento no se ha aplicado la medida de reeducación
4	Secretaría de Trabajo, previsión social y productividad	1	No se cuenta con el dato	1	0	1	No fue clara la respuesta
5	Secretaría de Seguridad Pública	1	Titular de área	1	0	1	No fue competencia de esta Secretaría.
6	Secretaría de Salud	1	Operativo	0	0	1	Aún ninguna, ya que es una queja puesta en el mes de diciembre por lo que el caso está siendo investigado por el OIC
7	Secretaría de Protección Civil	1	Operador	0	0	0	Hasta el momento no se ha aplicado la medida de reeducación

En este orden de ideas, es preciso indicar que de los 31 asuntos reportados durante el 2019, únicamente 10 fueron resueltos, es decir un 32.25% de la totalidad de los casos. Al respecto, la investigación, juzgamiento

y sanción de los actos de violencia basada en género son fundamentales para erradicar el ambiente de impunidad persistente, así como la desconfianza de mujeres y niñas en el sistema de administración de justicia⁸⁰. En este tenor, los órganos del Sistema Interamericano sobre Derechos Humanos han sido enfáticos en afirmar que una vez que los Estados toman conocimiento de actos de violencia basada en género contra las mujeres, tienen el deber de actuar con debida diligencia para investigar, juzgar y sancionar estos actos. En virtud de los estándares interamericanos en la materia, el deber de investigar encierra una obligación de medios que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa o como una simple gestión de intereses particulares⁸¹.

En el anterior sentido, el Protocolo señala en su artículo 38 fracción VI, medidas precautorias para proteger a la víctima; sin embargo, dentro de la información reportada, solamente se dictaron 8 medidas de protección respecto de los 31 casos. Las autoridades deben tener en cuenta que el artículo 7 (d) de la Convención de Belém do Pará, indica el deber que tienen los Estados de adoptar medidas jurídicas adecuadas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad⁸². En este sentido, las medidas no sólo buscan salvaguardar a la víctima y evitar un posible daño irreparable, sino que también transmite al agresor el aviso formal de que su conducta es inaceptable, así como la idea de que, si persiste en su actitud, sufrirá consecuencias jurídicas⁸³. Es por ello que las autoridades que conocen de estos casos, deben implementar acciones encaminadas a proteger a las víctimas, obligaciones que encuentran sustento en el marco jurídico internacional, nacional y estatal.

d) Evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias

De acuerdo a la OCDE, la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, y se entiende a ésta como el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres⁸⁴. Al respecto, como parte del monitoreo realizado en 2018 y 2019, se solicitó a las instituciones consultadas el desglose por puesto de las cantidades que en promedio ganaban hombres y mujeres, para poder hacer el comparativo en razón del mismo puesto en el mismo lugar de trabajo. Esto con el propósito de contar con elementos que nos permitieran identificar la brecha existente dentro de la Administración Pública Estatal entre hombres y mujeres.

Sin embargo, la Secretaría de Finanzas y Planeación remitió la respuesta, respecto de ambos años, haciendo alusión al Decreto de Presupuesto. Por su parte, la Coordinación General de Comunicación Social, las Secretarías de Seguridad Pública y la de Educación contestaron que los sueldos eran los establecidos en

80 Cfr. Corte IDH. Caso Gutiérrez Hernández y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2017. Serie C No. 339, párr. 176; CIDH. Situación de los derechos de la mujer en Ciudad de Juárez, México: El derecho a no ser objeto de violencia y discriminación. OEA/Ser.L/V/II.117 Doc. 1 Rev. 17 marzo 2003, párr. 7; CIDH. Demanda ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ivette González y otras (Campo Algodonero) c. México. Caso 12.496, 12.497 y 12.498. 4 de noviembre de 2007, párr. 151; CIDH. Informe No. 170/11 Caso 12.578. Fondo. María Isabel Véliz Franco y otros. Guatemala. 2011, párr. 135; y CIDH. Informe No. 72/14. Caso 12.655. Fondo. IV. Bolivia. 2014, párr. 182.

81 Corte IDH. Caso Fernández Ortega vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215, párr. 191.

82 CIDH. Informe No.80/11. Caso 12.626. Fondo. Jessica Lenahan (Gonzales) y otros. Estados Unidos. 2011, párrafo.163; MESECVI. Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. OEA/Ser.L/II.6.14. 2014.

83 Medidas de protección en situaciones de violencia contra las mujeres, LXI, CEAMEG, DPI, 1A14DF, CGM, 31-03-11, disponible en http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ias/Doc_29.pdf, consultado el 16 de abril de 2020

84 Qué es la brecha salarial?, UNU Mujeres, América Latina y el Caribe, disponible en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>, consultado el 15 de abril de 2020.

el Decreto de Presupuesto de Egresos de 2019, mientras que la Secretaría de Salud remitió a su tabulador para ese año.

De las Secretarías que respondieron en el 2018 cuánto ganaban hombres y mujeres, 6 indicaron que las mujeres ganaban menos que los hombres. En ese año, en promedio dentro de la APE las mujeres ganaban 10.18% menos que los hombres.

Tabla 7

SALARIOS SEGÚN SEXO					
N°	Secretaría	Sueldo de Mujeres	Sueldo Hombres	Diferencia	Porcentaje
1	Secretaría de Desarrollo Agropecuario	\$12,677.18	\$14,425.21	\$1,748.03	12.5%
2	Secretaría de Seguridad Pública	\$38,535.24	\$39,939.00	\$1,403.76	3.5%
3	Contraloría General	\$13,000.00	\$14,500.00	\$1,500.00	10.4%
4	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	\$12,555.79	\$14,035.73	\$1,479.94	10.5%
5	Secretaría de Turismo y Cultura	\$15,752.24	\$19,359.75	\$3,607.51	18.6%
6	Secretaría de Desarrollo Social	\$10,175.57	\$10,788.66	\$613.09	5.6%

Las Secretarías de Medio Ambiente, Salud y del Trabajo y Previsión Social, reportaron igualdad de salario con respecto a hombres y mujeres. Sin embargo, en ningún caso, de la información recibida durante el 2018, se hizo el desglose por puesto, ni la mención de a qué nivel jerárquico correspondía las cifras proporcionadas para el monitoreo.

Por otra parte, las Secretarías de Desarrollo Económico y Portuario, y de Protección Civil, remitieron información no clara en el 2018, ya que se desconoce si las cantidades reportadas se refieren al salario total del personal que labora o al porcentaje del sueldo percibido por mujeres y hombres.

Tabla 8

N°	Secretaría	Mujeres	Hombres
1	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	\$1,025,024.99	\$1,743,663.32
2	Secretaría de Protección Civil	13.5	11.3

Si bien la mayor parte de los datos proporcionados durante el 2018 solamente son estimaciones del ingreso que percibieron durante ese año hombres y mujeres, podemos deducir que la brecha salarial de género se encontraba presente impactando de forma negativa a las mujeres.

Por cuanto hace a la información recibida durante el 2019, la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Turismo y Cultura, indicaron que el sueldo de mujeres y hombres era igual, mientras que las demás Secretarías indicaron casos en los cuales las mujeres ganaban más que los hombres y viceversa, mientras

que la Oficina del Gobernador indicó que el tope de sueldos era igual para hombres que para mujeres; sin embargo, no especificaron la cantidad exacta percibida de acuerdo al sexo.

Dentro del monitoreo realizado durante el 2019, se contabilizó un total de 36 puestos en los cuales las mujeres ganan más que los hombres, mientras que existen 30 puestos en donde los hombres ganan más que las mujeres. Sin embargo, la mayor diferencia salarial encontrada, corresponde a un puesto en donde los hombres ganan un 47.49% más que las mujeres. Estas diferencias se pueden observar en la tabla que comprende el ANEXO 3.

Con relación a lo anterior, es importante que se revisen los casos en los que existan diferencias en los ingresos percibidos por hombres y mujeres, a fin de reducir la brecha salarial. Para ello, las dependencias de la Administración Pública Estatal deben informar de forma transparente y exacta la percepción asignada a los hombres y las mujeres por el trabajo realizado de acuerdo al puesto y función que desempeñan.

e) Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

De acuerdo con la CrIDH, debemos entender como estereotipos basados en el género o en el sexo, aquellas “pre-concepciones de atributos o características poseídas o a papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, en los cuales se asocia la subordinación de la mujer a prácticas socialmente dominantes y socialmente persistentes, que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas”.⁸⁵

El artículo 6 de la Convención de Belém do Pará, establece expresamente que el derecho de toda mujer a vivir libre de violencia comprende su derecho a “ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación,” mientras que el artículo 8 (b) de la misma Convención, obliga a los Estados Partes a adoptar, en forma progresiva, medidas específicas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres”⁸⁶.

Es en este orden de ideas, de la información solicitada a las instituciones sobre la realización de campañas para eliminar los estereotipos de género, 8 de ellas respondieron en el 2018 haberlas realizado, así como 16 en el 2019. La Secretaría de Protección Civil indicó que no elaboró ninguna en el 2018 y en el 2019 la Secretaría del Medio Ambiente no reportó acciones al respecto.

Los temas abordados en dichas campañas fueron durante el 2018, día naranja, declaratoria de la alerta por violencia de género, fomento de la denuncia, difusión de la aplicación mujer alerta, modalidades de la violencia en contra de mujeres, niñas, niños y adolescentes, masculinidades, ética para el servicio público, derechos humanos, prevención del VIH, derechos de las personas con discapacidad, empoderamiento de la mujer y lenguaje incluyente. Respecto al año 2019, la temática versó sobre: sensibilización en género, derechos humanos, lenguaje incluyente, masculinidades, acoso y hostigamiento sexual, derecho a la salud, prevención del cáncer de mama, empoderamiento de la mujer, estrategia cero tolerancia a la violencia contra niñas y mujeres en Veracruz, diversidad sexual, tipos y modalidades de la violencia, roles y estereotipos de género, clima laboral, prevención de la violencia, feminicidio, sanción y atención de la violencia de género.

85 Cfr. Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2009. Serie C No. 205.

86 Ver también CIDH. Las mujeres frente a la violencia y la discriminación derivadas del conflicto armado en Colombia. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 67, 2006, párr. 43.

Los medios utilizados para la difusión incluyeron:

Tabla 9

MEDIOS UTILIZADOS PARA LA DIFUSIÓN		
N°	2018	2019
1	Redes sociales	Facebook
2	Correo electrónico institucional	Infografías en los murales de la dependencia
3	Volantes	Módulos en los pasillos de la dependencia.
4	Carteles	Platica dirigida a servidoras y servidores públicos
5		Materiales impresos
6		Carteles
7		Espectaculares
8		Vallas móviles
9		Radio
10		Televisión
11		Redes sociales
12		Medios impresos
13		Revistas
14		Cines

Es de destacar que la Coordinación General de Comunicación Social, señaló que todos los productos de comunicación que se difunden en municipios con población predominantemente indígena, se traducen a su lengua y se difunden en los medios de comunicación a los que tienen acceso, tomando en cuenta las especificidades de cada región. Dicha acción, representa un avance en la implementación de la interseccionalidad en la información oficial, y permite que los contenidos sean mayormente recibidos por las personas integrantes de pueblos y comunidades indígenas.

La CEDAW, la Convención de Belém do Pará, la CIDH y la Corte IDH han indicado que la prevalencia de elementos de discriminación, a través de estereotipos, prácticas sociales y culturales son “una de las causas y consecuencias de la violencia de género contra las mujeres”⁸⁷. Por ello, los Estados a través de sus autoridades deben poner especial énfasis en la erradicación de los estereotipos, ya que a través de ellos se refuerza y reafirman prácticas excluyentes. Los estereotipos basados en género también tienen un impacto en los hombres y en su relación con las mujeres, al establecer “fenómenos de “hipermasculinidad” o “machismo reforzado”⁸⁸.

87 CIDH. Las mujeres frente a la violencia y la discriminación derivadas del conflicto armado en Colombia. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 67. 2006, párr. 43; CIDH. Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas. OEA/Ser.L/V/II.164. Doc. 147. 2017, párr. 187; y Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 401.

88 CIDH. Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36. 2015, párr. 359; y CIDH. Situación de las personas afrodescendientes en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 62. 2011, párr. 69.

La CIDH ha señalado que los Estados deben cooperar con las medidas adoptadas para cambiar la visión social y lograr una transformación en lo relativo a la igualdad de género. En particular, se deben adoptar medidas para abandonar la visión de las niñas, adolescentes y mujeres como objetos de protección y pasar a una visión que las reconozca como titulares de derechos y con autonomía para tomar decisiones⁸⁹.

Para ello, es fundamental el diseño de campañas de sensibilización para: a) promover la modificación de patrones socioculturales discriminatorios contra las mujeres; b) fomentar que las mujeres puedan incursionar en profesiones tradicionalmente desligadas de su género, eliminando los estereotipos en las etapas de formación; y c) que las mujeres conozcan sus derechos y opciones en el ámbito laboral⁹⁰.

f) Integración del principio de igualdad de trato y oportunidades

El artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que la ley es la misma para todas las personas, y debe tratar a todas de manera justa, ya que estos principios de igualdad y no discriminación conforman el Estado de Derecho⁹¹.

Actualmente en Veracruz, las mujeres contribuyen del 1.01% al 1.044% al Producto Interno Bruto por el trabajo no remunerado que realizan. El 80.79% al 85.96% de las mujeres ocupadas no cuentan con acceso a guarderías, lo cual, debido al rol tradicional que asigna a la mujer el papel de cuidadora, dificulta que puedan competir en igualdad de condiciones con los hombres por un mejor puesto o salario; en pocas palabras, las sitúa en desventaja para mejorar su calidad de vida y sus ingresos⁹². Asimismo, entre un 87.83% al 90.31% de las mujeres veracruzanas consideran que deben de tener relaciones sexuales con sus esposos cuando ellos quieran, imponiendo un rol tradicional de género sobre su derecho el ejercicio libre de su sexualidad.

Es por lo anterior, que las acciones y políticas públicas que en materia de igualdad desarrolla la APE, deben tomar en cuenta las realidades y desventajas que cultural, social e históricamente han padecido las mujeres, a fin de ir acortando las brechas de género. Al respecto, las instituciones reportaron haber incorporado el principio de igualdad de trato y oportunidades de la siguiente manera:

Tabla 10

ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD		
N°	Secretaría	Acciones
1	Contraloría General del Estado	A través de la cédula de seguimiento a las acciones con perspectiva de género en las dependencias y entidades. (Sic)

89 CIDH. Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección. OEA/Ser.L/V/II.166 Doc. 20, 2017, párr. 376.

90 Estándares y recomendaciones. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes, CIDH, párr. 46 disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencia-discriminacion-mujeres-Anexo1-es.pdf>, consultado el 20 abril de 2020.

91 Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley, disponible en: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>, consultado el 2 de abril de 2020.

92 Atlas de Igualdad, CNDH, disponible en <https://gis.cndh.org.mx/portal/apps/webappviewer/index.html?id=9812c83ac42d40299089c6a19da24f69>, pág. 56, consultado 27 de abril de 2020.

ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

N°	Secretaría	Acciones
2	Coordinación General de Comunicación Social	<p>Se integraron indicadores para identificar los productos de comunicación que van dirigidos a mujeres, y de éstos, cuáles van dirigidos a mujeres indígenas.</p> <p>Todos los productos de comunicación que se difunden en municipios con población predominantemente indígena se traduce a su lengua y se difunde en los medios de comunicación a los que tienen acceso, tomando en cuenta las especificidades de cada región. (Sic)</p>
3	Oficina del Gobernador	<p>Integrando en los diferentes planes, servicios y programas de trabajo de las áreas que integran la dependencia y coadyuvando en la revisión y actualización de la normativa interna para la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género. (Sic)</p>
4	Oficina del Programa de Gobierno	<p>La elaboración de los ejes transversales de cultura de paz y derechos humanos del Plan Veracruzano de Desarrollo;</p> <p>La implementación del objetivo cinco de Igualdad de Género de la Agenda 2030, en la cual la titular de esta dependencia es la Secretaria Técnica;</p> <p>El proyecto de Reglamento de la Oficina de Programa de Gobierno;</p> <p>La reingeniería realizada para la nueva estructura orgánica y manuales de organización donde se promueve la paridad salarial y laboral, y</p> <p>La utilización del lenguaje incluyente.(Sic)</p>
5	Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca	<p>Actividades de capacitación en materia de igualdad y derechos humanos;</p> <p>Los cursos de ética;</p> <p>La contemplación de las variables estadísticas necesarias para el análisis de la información, y</p> <p>La transversalización de la perspectiva de género. (Sic)</p>
6	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	<p>Dando seguimiento a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.</p> <p>La realización de un Plan de Negocios a fin de que se les permita a las mujeres tener negocios prósperos y consolidados.</p> <p>Implementación del Código de Conducta, con la finalidad de promover los valores y una cultura de respeto e igualdad de trato a todas las personas.</p> <p>Actualización del Reglamento interno en fecha 8 de agosto de 2017. (Sic)</p>
7	Secretaría de Desarrollo Social	<p>A través de integrar la Perspectiva de Género en las reglas de operación de los programas sociales y promoviendo acciones afirmativas al interior de las áreas e identificando las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres en la familia y sociedad a través de la Unidad de Género. (Sic)</p>
8	Secretaría de Educación	<p>Promoviendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y hombres en la dependencia a través de acciones de capacitación e informativas. (Sic)</p>

ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

N°	Secretaría	Acciones
9	Secretaría de Finanzas y Planeación	En la participación paritaria entre mujeres y hombres, en todas las acciones programadas como son los eventos, en la igualdad en el acceso a los mismos, la prohibición de cualquier tipo de discriminación. (Sic)
10	Secretaría de Gobierno	Apegados a la Ley 551 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y al Marco Jurídico de Actuación. (Sic)
11	Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	Que todos los bienes y servicios que se otorgan en esta dependencia se otorgan para toda la población sin distinción alguna. (Sic)
12	Secretaría de Medio Ambiente	Se ha buscado que el personal que se contrata para los proyectos que esta dependencia, sea con base a su perfil profesional y académico, mostrando aptitudes para desempeñar los diferentes cargos, esto con el principio de igualdad de género. Hasta el momento ha sido aprobado un proyecto. Se espera que en el 2020 sean aprobados más proyectos para efectos de la creación de empleos. (Sic)
13	Secretaría de Protección Civil	Se incluyen seis esfuerzos que deben cumplirse de forma interna como externa: Exhortar a los municipios de Veracruz a integrar en sus programas municipales datos sobre brechas de género. Precisar la importancia de la formulación de indicadores sobre factores de vulnerabilidad de género. Reconocer la importancia de desagregar datos, así como el acceso de las mujeres en la toma de decisiones. Considerar la integración de conocimientos y prácticas de pueblos originarios (interculturalidad), sobre todo en las zonas con mayores índices de vulnerabilidad. Fortalecer la profesionalización del personal de la Secretaría en materia de igualdad de género. Para el respeto y garantía de los derechos humanos. 6) Impulsar la efectiva creación de un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso en la Secretaría, fortalecido desde el comité específico. (Sic)
14	Secretaría de Salud	Se ha dado asesoría por parte de la Unidad de Género para que se integre el principio de igualdad en el Programa Sectorial de Salud, así como el Programa Institucional de SESVER. (Sic)
15	Secretaría de Seguridad Pública	A través del Programa Sectorial, Plan Anual de Trabajo por parte de la Unidad de Igualdad de Género y el Calendario Anual de acciones del Presupuesto Basado en Resultados. (Sic)

ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

N°	Secretaría	Acciones
16	Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad	<p>En los Subprogramas de Apoyos de Capacitación para la Empleabilidad (ACE) y Fomento al Autoempleo (FA) la participación de las mujeres no se ha limitado a especialidades estereotipadas, si no se han incorporado la carpintería, herrería, carnicerías, manejo de ganado, reparación de aparatos electrodomésticos, control de plagas, se autorizaron 116 iniciativas de ocupación por cuenta propia apoyándose a 189 mujeres el 58% de la población beneficiada, mediante los cursos de capacitación se apoyaron 4, 864 mujeres el 81% de población beneficiada, buscando que las mujeres sean las emprendedoras de sus propios negocios con la finalidad de lograr su empoderamiento. (Sic)</p> <p>De conformidad con la Declaratoria de “Cero Tolerancia a la violencia contra las mujeres” emitida en el 2019, ha instalado 11 Comités de Vigilancias Laborales y se está iniciando con la capacitación de los mismos.</p>
17	Secretaría de Turismo y Cultura	<p>Se estableció que los programas presupuestarios que atienden a la población sean en igualdad de acceso tanto para las artesanas como para los artesanos, se han difundido acciones al exterior de la secretaría en eventos masivos, en los cuales se promueven los derechos humanos y la cero tolerancia a la violencia contra las mujeres y niñas. (Sic)</p>

De la información proporcionada podemos observar que la APE ha desarrollado prácticas que permitirán avanzar en la transversalización del principio de igualdad de oportunidades y trato al interior de las instituciones.

No obstante, no fue posible conocer las acciones realizadas al interior de la Contraloría General del Estado y las Secretarías de Gobierno y de Infraestructura y Obra Pública. Sobre esto, es importante destacar que si bien, la capacitación es fundamental para avanzar en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, también lo es que las medidas tengan como marco de referencia acciones afirmativas que busquen mejorar la situación de las mujeres y las niñas⁹³.

g) Uso del lenguaje incluyente y no sexista en la APE

El lenguaje es el principal medio por el cual nos comunicamos y, es precisamente por dicha vía, que reproducimos patrones sociales-culturales que sitúan a las mujeres en posiciones subordinadas. Por ello, la ONU Mujeres reconoce la importancia del lenguaje para luchar contra los sesgos de género, y en consecuencia, promueve el uso del lenguaje con sensibilidad de género en todos los contextos y en toda ocasión⁹⁴. La utilización de la terminología correcta es fundamental, por eso cabe observar que en la documentación oficial de la APE, se sigue utilizando el término “Equidad de Género” como sinónimo de “Igualdad de Género”. La Organización de las Naciones Unidas ha indicado que “la equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que

93 Recomendación general No. 25, sobre el párrafo I del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, disponible en [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf) párr. 19, consultado el 27 de abril de 2020.

94 ONU Mujeres, disponible en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>, consultada el 27 de abril de 2020

el uso del término equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Por lo tanto, durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad⁹⁵.

En este orden de ideas, el artículo 13 fracciones VIII de la LIMHV, establece que la APE se debe asegurar utilizar en su información oficial un lenguaje no sexista ni discriminatorio, y es en este orden de ideas, que durante el 2018 y 2019, las instituciones que contestaron haber incluido este tipo de lenguaje dentro de sus instituciones son las siguientes:

Tabla 11

ORGANISMOS QUE INCORPARON LENGUAJE INCLUYENTE		
N°	2018	2019
1	Secretaría de Medio Ambiente	Contraloría General del Estado
2	Secretaría de Seguridad Pública	Coordinación General de Comunicación Social
3	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	Secretaría de Educación
4	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	Secretaría de Gobierno
5	Secretaría de Turismo y Cultura	Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas
6	Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad	Secretaría de Protección Civil
7	Secretaría de Salud	Secretaría de Salud
8	Secretaría de Finanzas y Planeación	
9	Secretaría de Desarrollo Social	

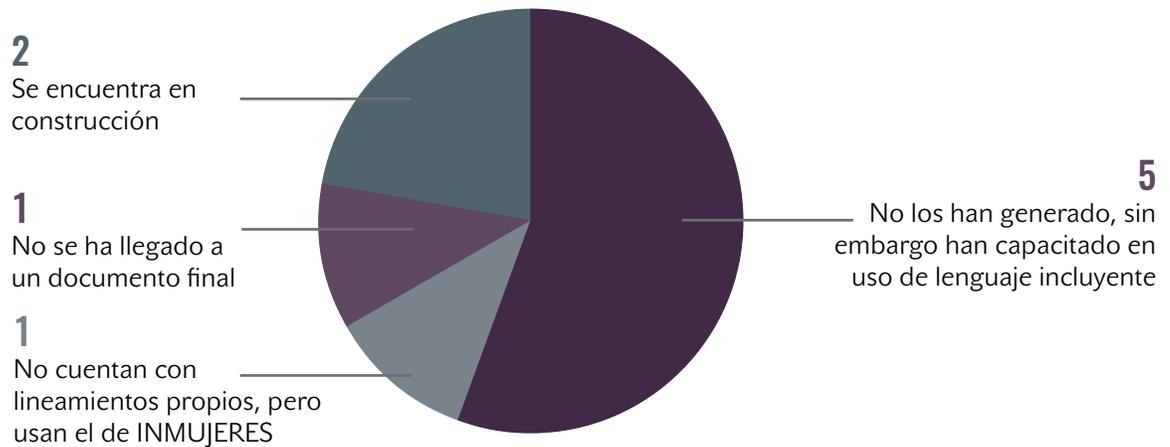
En el 2018, la Contraloría General del Estado y la Secretaría de Protección Civil, señalaron que no contaban con lineamientos para el uso del lenguaje incluyente, entre otras razones, porque su manual se encontraba en estudio y consideraban que debería haber algún lineamiento general para implementar en las Dependencias.

Mientras que en el 2019, las instituciones señalaron los siguientes motivos por los cuales no contaban con lineamientos para el del lenguaje incluyente dentro de las actividades de la administración:

95 Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, Naciones Unidas, disponible en http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

Gráfica 4

LENGUAJE INCLUYENTE



Es importante destacar que a pesar de que la Secretaría de Educación de Veracruz, durante el monitoreo realizado en 2018, indicó no contar con lineamientos de uso de lenguaje incluyente, en el monitoreo del 2019, señaló que sus lineamientos se encuentran vigentes desde el 2010, siendo la primera Secretaría en cumplir con la obligación enmarcada en el artículo 13 fracción VIII de la LIMHV.

3. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Educativo

a) Marco Jurídico

Marco Universal

Dentro del Sistema Universal, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra este derecho en su artículo 26, el cual establece:

“Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz⁹⁶”.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 13 menciona:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz”.

Mientras que el acceso a la educación sin discriminación por sexo, se encuentra consagrado en el artículo 10 de la CEDAW, el cual señala:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional; e) Las mismas oportunidades

96 Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;”

Marco Interamericano

En el Sistema Interamericano, los instrumentos más importantes relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales y, en particular el derecho a la educación, son:

El Artículo 30 de la Carta de la OEA, el cual establece que:

“Los Estados miembros, inspirados en los principios de solidaridad y cooperación interamericanas, se comprometen a aunar esfuerzos para lograr que impere la justicia social internacional en sus relaciones y para que sus pueblos alcancen un desarrollo integral, condiciones indispensables para la paz y la seguridad. El desarrollo integral abarca los campos económico, social, educacional, cultural, científico y tecnológico, en los cuales deben obtenerse las metas que cada país defina para lograrlo.”

Mientras que el artículo XII de la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, indica que:

“Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas.

Asimismo tiene el derecho de que, mediante esa educación, se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad.

El derecho de educación comprende el de igualdad de oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotes naturales, los méritos y el deseo de aprovechar los recursos que puedan proporcionar la comunidad y el Estado.

Toda persona tiene derecho a recibir gratuitamente la educación primaria, por lo menos.”

Por otro lado, el artículo 26 de la Convención Americana sobre derechos humanos o “Pacto de San José”, señala que:

“Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. ”

Y el artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de derechos económicos, sociales y culturales conocido como Protocolo de San Salvador.

- "1. Toda persona tiene derecho a la educación.*
- 2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz.*
- 3. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación:*
- a. la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;*
 - b. la enseñanza secundaria en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;*
 - c. la enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados y en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;*
 - d. se deberá fomentar o intensificar, en la medida de lo posible, la educación básica para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;*
 - e. se deberán establecer programas de enseñanza diferenciada para los minusválidos a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.*
- 4. Conforme con la legislación interna de los Estados partes, los padres tendrán derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos, siempre que ella se adecue a los principios enunciados precedentemente.*
- 5. Nada de lo dispuesto en este Protocolo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, de acuerdo con la legislación interna de los Estados partes."*

Adicionalmente, en materia de educación libre de estereotipos de género, hacemos referencia al artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer mejor conocida como Convención de Belem Do Pará.

"Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros*

o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimaban o exacerban la violencia contra la mujer;

c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer; [...]

e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda; [...]"

Marco Nacional

Dentro del ámbito nacional, el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra una educación, gratuita, obligatoria, pública y laica⁹⁷:

"Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado, Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. [...]"

Además, la Ley General de Educación, regula la educación que imparten el Estado, la Federación, las entidades federativas y municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Esta ley es de observancia general en toda la República, y sus disposiciones son de orden público e interés social⁹⁸.

Marco Local

En el ámbito estatal, la Ley de Educación para el Estado de Veracruz, regula la educación que imparte el Estado, los municipios, los organismos descentralizados y órganos desconcentrados y las instituciones particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios⁹⁹.

Adicionalmente, la LIMH en su Título IV en su Capítulo Segundo, indica las acciones y deberes que se deben realizar en el ámbito educativo para eliminar brechas de género.

97 Marco jurídico de la Educación en México, FES Acatlán, UNAM, disponible en <https://es.scribd.com/presentation/49135123/Marco-juridico-PE>, consultado el 17 de abril de 2020.

98 Artículo 2 de la Ley General de Educación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019, disponible en https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf, consultado el 21 de abril de 2020

99 Artículo 5 de la Ley Estatal de Educación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Gaceta Oficial, última reforma 17 de febrero de 2016, disponible en http://normatecainterna.sep.gob.mx/work/models/normateca/Resource/222/8/images/ley_educacion_estado_veracruz_llave.pdf, consultada el 20 de abril de 2020.

b) Análisis

La educación tiene un papel clave para abordar y eliminar prejuicios estructurales, discriminaciones históricas, estereotipos y falsos conceptos sobre las mujeres y sobre las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas, por eso, es deseable que el mensaje que las autoridades envíen a la sociedad sea en positivo. La perspectiva de género promueve el respeto de todos y todas, la tolerancia, la convivencia y la reducción de la discriminación y de la violencia, de modo particular contra las mujeres, las niñas y las adolescentes, y las personas LGBTI¹⁰⁰.

La Agenda Mundial Educación 2030, reconoce que la igualdad de género requiere un enfoque que “garantice no sólo que las niñas y los niños, las mujeres y los hombres obtengan acceso a los distintos niveles de enseñanza y los cursen con éxito, sino que adquieran las mismas competencias en la educación y mediante ella”¹⁰¹.

Existen, dependiendo del contexto, grandes desigualdades de género en el acceso a la educación, el aprendizaje y la continuación de la educación, resultando ser las niñas, en general, las más desfavorecidas¹⁰². De acuerdo a las cifras del Instituto de Estadística de la UNESCO, existe un mayor número de niñas sin escolarizar que de niños. En este orden de ideas, 16 millones de niñas nunca irán a la escuela, y de los 75 millones de personas adultas que carecen de conocimientos básicos de alfabetización, dos terceras partes son mujeres¹⁰³.

Adicionalmente, la Comisión Interamericana ha señalado que el propio sistema educativo y su estructura curricular en ocasiones constituye una fuente de reproducción de la discriminación por sexo¹⁰⁴ que sufren niñas, adolescentes y mujeres, ya que al querer reivindicar y ejercer su derecho humano a la educación, se presentan obstáculos como: los estereotipos de género en los planes de estudios, los libros de texto y los procesos pedagógicos. La violencia contra las niñas y las mujeres dentro y fuera de la escuela, provoca que éstas se decanten por disciplinas académicas o de formación profesional dominadas por los hombres¹⁰⁵.

La CNDH a través de su Atlas de Igualdad entre Hombres y Mujeres, resaltó que pese a que se ha incrementado la incorporación de las mujeres en la educación superior, la matrícula de licenciatura universitaria por área de estudio, aun evidencia sesgos por las diferencias de género; en lo particular, las mujeres estudian en mayor grado en áreas de ciencias sociales y administrativas, mientras que la matrícula en áreas de ciencias naturales o exactas es en mayor porcentaje ocupada por los hombres, a excepción del Estado de México y Ciudad de México¹⁰⁶.

Lo anterior, también se ve reflejado en el porcentaje de personal docente por sexo en el nivel educativo básico. En Veracruz, el mayor porcentaje de mujeres en este nivel va del 66.83% al 70.94%, mientras que el

100 CIDH. Comunicado de Prensa No.208/17. CIDH lamenta la prohibición de la enseñanza de género en Paraguay. 15 de diciembre de 2017; CIDH. Comunicado de Prensa No. 243/18. CIDH finaliza visita de trabajo a Perú. 16 de noviembre de 2018.

101 Educación e igualdad de género, UNESCO, disponible en <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>, consultado el 17 de abril de 2020.

102 Idem

103 Instituto de Estadística de la UNESCO, UNESCO.

104 Cfr. CIDH. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59. 2011, párrs.176, 217 y 220.

105 Cfr. CEDAW. Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación

106 CNDH-UNAM. Atlas de Igualdad de Derechos Humanos: Cartografía de la desigualdad en México, México, 2019, pág. 61.

de los hombres es de 29.06% a 33.17%; es decir, en nuestro estado, el número de docentes mujeres es más del doble de la población masculina docente dedicada a la enseñanza básica o al cuidado de la niñez¹⁰⁷.

Por cuanto hace a la tasa neta de escolaridad de educación primaria, las niñas presentan un 91.1% frente al 89.7% de niños, es decir, las niñas concluyen la educación primaria más que los niños. Sin embargo, el porcentaje de absorción en la secundaria es de 96.2% de niños en comparación al 95.6% de las niñas, es decir, los niños tienen mayor posibilidad de estudiar educación secundaria en comparación con las niñas.

Es importante destacar que los motivos por los cuales tanto niñas como niños dejan la escuela, son muy diversos, mientras que los niños de 15 a 17 años señalan que dejan la escuela por falta de aptitudes, por tener que trabajar y la falta de recursos económicos, las niñas indican que dejan la escuela por embarazo, matrimonio o unión y motivos familiares¹⁰⁸. Lo anterior se encuentra íntimamente vinculado con los roles y estereotipos de género asignados de forma desproporcionada y discriminatoria a niñas y niños, lo que acrecienta la brecha de educación entre ambos.

De acuerdo al monitoreo realizado durante el 2019, la SEV señaló que otorgó becas a madres jóvenes y embarazadas para que continuaran con su estudios, además de pláticas sobre la prevención del embarazo adolescente. Sin embargo, no proporcionó el número de becas otorgadas, las edades y nivel educativo de las beneficiarias. Tampoco señaló si las pláticas de prevención fueron dirigidas sólo a niñas o también se involucró a niños.

Al solicitar información sobre la deserción escolar de mujeres en zonas urbanas, rurales y de comunidades indígenas, la SEV remitió al Programa Sectorial de Educación, en donde indicaron que para hacer frente a este fenómeno, se tomaría en cuenta *"... la condición económica de las familias de origen de los alumnos, dado que la falta de recursos provoca, entre otras cosas, que niños y adolescentes no asistan a las escuelas o abandonen sus estudios, limitando así sus oportunidades de acceso a un buen empleo, lo cual contribuiría a disminuir la desigualdad social.. (Sic)."* Sin embargo, por la falta de un lenguaje incluyente, no se sabe si dicha estrategia va dirigida únicamente a niños o también incluye a niñas. Lo anterior, es de vital importancia ya que para erradicar dicha práctica, es necesario que se implementen acciones que atiendan a las circunstancias diferenciadas de abandono escolar que presentan niñas y niños.

Debemos recordar que los derechos en la educación van más allá de la mera igualdad numérica: su finalidad es promover una igualdad de género sustantiva en este ámbito. Ello, guarda relación con la igualdad de trato y de oportunidades, así como con las formas que adoptan las relaciones de género entre las y los estudiantes y el personal docente de uno y otro sexo en los entornos educativos. La dimensión de la igualdad reviste particular importancia porque la sociedad forja las desigualdades de género y las reproduce a través de las instituciones sociales, como las educativas. En muchas sociedades, en lugar de cuestionar las normas y prácticas que discriminan por razón de género, la escolarización refuerza los estereotipos sobre los hombres y las mujeres, y preserva el orden de género de la sociedad, reproduciendo las jerarquías femenino/masculino y subordinación/dominación, y las dicotomías reproducción/producción y privado/público. La educación es un ámbito fundamental para poder alcanzar la igualdad sustantiva, cuando el Estado empodera a las niñas y mujeres, las capacita para reclamar y ejercer en sus sociedades derechos socioeconómicos, culturales y políticos más amplios, en igualdad de condiciones con los niños y los hombres¹⁰⁹.

107 Ibídem, pág. 69.

108 Estadísticas a propósito del día mundial de la población (11 de julio) INEGI, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/poblacion2018_Nal.pdf, consultado el 27 de abril de 2020.

109 Cfr. CEDAW. Recomendación general núm. 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, 2017, párr. 12 y 16.

Por otra parte, la SEV indicó que se capacitó a 1,850 mujeres y 925 hombres. En materia de detección de violencia en niñas, niños y adolescentes, se realizaron tres congresos regionales con la finalidad de difundir el Protocolo para la identificación, prevención e intervención en el acoso escolar, el maltrato infantil y actos de connotación sexual para los planteles educativos del Estado de Veracruz; sin embargo, no detallaron en dónde se realizaron los eventos, cuántas maestras y maestros fueron capacitados al respecto y los mecanismos de evaluación y medición de impacto que se implementaron para asegurarse de que los contenidos hayan sido comprendidos por el personal docente.

Por cuanto hace a los comités de vigilancia escolar, indispensables para hacer frente a la violencia contra niñas, niños y adolescentes, indicaron que se instalaron 20, 744 en educación básica, desglosados por grados escolares de la siguiente manera:

Tabla 12

COMITÉS DE VIGILANCIA ESCOLAR SEGÚN GRADO		
Nº	Niveles	Nº de comités
1	Kinder	7, 779
2	Primaria	9, 469
3	Secundaria	3, 496

En las siguientes zonas escolares:

Tabla 13

COMITÉS DE VIGILANCIA ESCOLAR SEGÚN ZONA		
Nº	Zonas	Nº de comités
1	Indígena	1, 771
2	Rural	5, 334
3	Urbana	7, 807

Los datos reseñados supra representan un gran avance, ya que al contrastar las cifras reportadas frente a las cifras que se encuentran en el Anuario Estadístico de la SEV, la dependencia cumplió en totalidad con la instalación de los comités en todas las escuelas de educación básica en el estado.

4. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Económico y Laboral

a) Marco Jurídico

Marco Universal

El trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad¹¹⁰.

Dentro del Sistema Universal, este derecho se encuentra consagrado en el artículo 23 de la declaración Universal de Derechos humanos, establece que:

“ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”¹¹¹.

Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 6 menciona:

“El derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, señala que entre las medidas que habrán de adoptar los Estados Partes del Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”¹¹².

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo, establece el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales. Los Convenios emitidos por la OIT, regulan temas relativos a accidentes de trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, agencias de colocación, capacidad profesional, créditos laborales, derecho sindical, descanso, igualdad en el trabajo, no discriminación, edad mínima de admisión al trabajo, estadísticas del trabajo, gente de mar, higiene en el trabajo, licencias pagadas de estudios, aplicación de normas internacionales del trabajo, prohibición de las

110 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html>, consultado el 24 de abril de 2020.

111 Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, disponible en https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

112 Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, consultado el 25 de abril de 2020.

peores formas de trabajo infantil, protección de la salud, recursos humanos, salarios mínimos, protección al salario, seguridad y salud, seguridad social, trabajadores rurales, abolición del trabajo forzoso, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y vacaciones, entre otros¹¹³.

Marco Interamericano

El Sistema Interamericano, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre hace mención en su artículo XIV que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Así como que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia¹¹⁴”.

Mientras, que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, en sus artículos 6 y 7 establecen el Derecho al trabajo y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo¹¹⁵, respectivamente.

Marco Nacional

Dentro del ámbito nacional, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho al trabajo se encuentra establecido en los artículos 5 y 123, los cuales mencionan:

“Artículo 5.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial¹¹⁶.

[...]

Artículo 123.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.¹¹⁷ [...]”

113 GOMEZ BUSTILLO, Rosa Guadalupe. Panorama del derecho laboral en México. Rev. Jur. Der., La Paz, v. 7, n. 9, p. 54-72, jul. 2018. Disponible en http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200004&lng=es&nrm=iso, consultado el 26 abril de 2020.

114 Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, consultado el 25 de abril de 2020.

115 El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, disponible en https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

116 Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

117 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

Además, se cuenta con la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, legislaciones especializadas en la materia.

Marco Local

A nivel estatal, la LIMH, en el Título IV Capítulo Tercero, contempla la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, antes de la reforma de noviembre del 2019, establecía que:

Artículo 34.- Las políticas estatales tienen por objeto 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 para la igualdad en materia económica; y

III. Impulsar liderazgos igualitarios.

Artículo 35.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación igualitaria de las personas al mercado de trabajo;

II. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que por desigualdad están relegadas de puestos directivos;

III. Establecer, en el ámbito de su competencia, sistemas estadísticos para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia laboral;

IV. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;

V. Vincular todas las acciones financiadas para el logro de la igualdad;

VI. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación, promoción y permanencia del personal en la administración pública;

VII. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza para lograr la igualdad; y

VIII. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que apliquen políticas y prácticas en la materia. ”

b) Análisis

El Congreso del Estado reformó e incorporó a la LIMH en noviembre del 2019, disposiciones sobre el salario igual por trabajo igual, políticas públicas para la reducción de la pobreza, la certificación para empresas que impulsaran la igualdad de género, así como la conformación paritaria de la plantilla laboral, reforzando con ello las disposiciones contenidas en los artículos 13 y 17 de la misma ley, en donde se establece como obligaciones y lineamientos de las autoridades: atender el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad pública, evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias remuneratorias, y generar acciones para el crecimiento empresarial de las mujeres¹¹⁸.

118 Artículo 13.- Los poderes públicos y los organismos públicos autónomos del Estado, en el ámbito de su competencia, deberán:

Ceñir sus actuaciones y comprometerse con la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres;

a) Segregación Laboral y acciones para asegurar la igualdad en la contratación, promoción y permanencia del personal en la administración pública

Del monitoreo realizado durante el 2019, las instituciones reportaron que las mujeres ocupaban un total de 3,129 puestos altos, mientras que los hombres ocupaban 4,555. Es decir, dentro de la APE los hombres ocupan un 31.30% más de puestos de mando alto.

Adicionalmente, se observó que existían 13 puestos en donde únicamente se encontraban mujeres y 33 en donde exclusivamente se encontraban hombres. Los puestos donde estaban sólo mujeres correspondían con los de secretarías, analistas, analistas contables, jefaturas de unidad y ejecutoras de proyectos, a diferencia de los ocupados por hombres en donde eran subsecretarios, coordinadores de asesores, asesores, directores de áreas, subdirectores, auxiliares jurídicos, archivistas y conductores ejecutivos.

Así, podemos observar que las mujeres siguen desarrollando actividades que tradicionalmente han sido posiciones feminizadas, como son las ocupaciones técnicas en la clase de servicios (que incluye a las maestras) y las ocupaciones no manuales de rutina (que incluyen a oficinistas y secretarías)¹¹⁹, mientras que los hombres desempeñan funciones tradicionalmente vinculadas al liderazgo masculino.

Se deduce entonces, que la diferencia de los puestos que ocupan los hombres y mujeres, atiende a posiciones tradicionalmente feminizadas o masculinizadas, por ello, desde la APE se deben tomar acciones contundentes para erradicar los estereotipos dentro de la ocupación laboral, a fin de poder avanzar hacia una igualdad sustantiva.

Actualmente, de acuerdo a la OCDE solo el 44.9% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar están empleadas, siendo la tercera tasa de empleo femenino más baja reportada por el Organismo. Los hombres mexicanos, por el contrario, tienen tasas de empleo relativamente altas (el 78,5% están empleados), lo que

Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de políticas económicas, laborales, sociales, culturales, civiles y de cualquier otra índole que desarrollen, a fin de evitar la segregación de las personas por su sexo;

I. Diseñar, implementar y evaluar mecanismos que permitan la colaboración y cooperación entre los órganos que integran el poder público, en la aplicación efectiva del derecho de igualdad entre mujeres y hombres;

II. Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la representación política;

III. Desarrollar, implementar y evaluar mecanismos que permitan la erradicación de la violencia de género, así como la discriminación por sexo;

IV. Fomentar instrumentos de colaboración entre los diferentes órganos de poder, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades privadas, para la implementación efectiva del derecho de igualdad;

V. Fortalecer la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares;

VI. Asegurar el uso de un lenguaje no sexista en todas las áreas de la administración pública estatal y municipal y su fomento en todas las relaciones sociales;

VII. Transversalizar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por sexo en todas las relaciones sociales; y

VIII. Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad pública.

Artículo 14.- Corresponde al Titular del Ejecutivo del Estado:

I. Conducir las políticas de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado de Veracruz;

II. Implementar y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de las políticas de igualdad sustantiva en el Estado, mediante la aplicación del principio de transversalidad, a través de los órganos correspondientes;

III. Implementar las acciones, políticas, programas, proyectos e instrumentos que garanticen la adopción de acciones afirmativas;

IV. Elaborar los presupuestos de egresos del Estado con enfoque de géneros, incorporando la asignación de recursos para el cumplimiento, en el ámbito de su competencia, de las políticas de igualdad; y

V. Las demás atribuciones que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.

119 SOLÍS, PATRICIO, Discriminación estructural y desigualdad social. Casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad, SEGOB, CONAPRED y CEPAL, Pág. 101, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf, consultado el 27 de abril de 2020.

da lugar a una de las mayores brechas de género en el empleo de acuerdo con dicha organización¹²⁰. Bajo estas consideraciones, los Estados deben adoptar medidas para que la brecha ocupacional se disminuya, y que se impulse la ocupación de las mujeres dentro de espacios que tradicionalmente eran ocupados por hombres, abriendo con ello la posibilidad de la participación política de las mujeres no solo en cargos de representación popular, sino en la estructura gubernamental.

Debemos entender que la segregación ocupacional por sexo, es una construcción social, donde el ser mujer u hombre determina qué ocupación deberá desempeñar y la clase de trabajo que cada uno tiene que realizar, siendo esta diferenciación en los trabajos que desempeñan hombres y mujeres, desigualdades por sexo que se presentan en el empleo y que pueden dar lugar a situaciones desfavorables¹²¹.

Relacionado con lo anterior, existen dos tipos de segregación, la horizontal y la vertical. La primera se refiere a la tendencia de que las mujeres se concentren en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentren total o parcialmente ausentes de las demás; es decir, este tipo de segregación da cuenta de la distribución inequitativa de mujeres y hombres en las ocupaciones. La segregación vertical se presenta cuando la concentración de mujeres se produce en los niveles ocupacionales inferiores en tanto que otros se reparten en todas las categorías o se sitúan solo en las superiores¹²², como son los casos señalados en párrafos anteriores.

Respecto al monitoreo de las medidas tomadas para evitar la segregación ocupacional durante el 2018 y 2019, damos cuenta que en 2018, todas las instituciones, excepto las Secretarías de Turismo y Cultura y la de Trabajo, Previsión Social y Productividad, reportaron haber tomado acciones para impulsar a las mujeres a puestos de alto nivel; entre las que se encuentran las siguientes:

- Mediante perfil académico;
- Reconociendo experiencia profesional;
- Respetando sus derechos humanos;
- Por el grado de responsabilidad demostrado;
- Promoviendo una cultura de igualdad entre mujeres y hombres;
- A propuesta de los responsables de las áreas;
- A través del estudio de las capacidades profesionales;
- Capacitando al personal en igualdad de género; y
- Generando mecanismos por habilidades y formación profesional.

Adicionalmente, las instituciones señalaron que en 2018, contaban con lineamientos para eliminar brechas de ocupación entre mujeres y hombres, careciendo de ellos las Secretarías previamente señaladas.

120 La lucha por la igualdad de género. Una batalla costa arriba ¿Cómo se compara México?, disponible en <http://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>, consultado el 27 de abril de 2020.

121 Cfr. Ocupaciones femeninas no tradicionales, situaciones en el 2020, CEDOC-INMUJERES, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100591.pdf, consultado el 28 de abril de 2020.

122 GOMEZ BANUELOS, Denisse; HUESCA REYNOSO, Luis y HORBATH CORREDOR, Jorge Enrique. Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. El periplo sustentable [online]. 2017, n.33 [citado 2020-10-09], pp.159-191. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159&lng=es&nrm=iso>>. ISSN 1870-9036.

Para 2019, la Secretaría de Protección Civil y la Secretaría de Turismo y Cultura, reportaron haber encontrado disposiciones que limitaban el ingreso o ascenso de las mujeres en la institución, por lo que tomaron las siguientes acciones para eliminarlas:

Tabla 15

ACCIONES PARA ELIMINAR BRECHAS DE OCUPACIÓN		
Nº	Secretaría	Acciones para eliminarlas
1	Secretaría de Protección Civil	Se realizó una modificación en los manuales de organización, lo cual, también permitió incluir el lenguaje incluyente.
2	Secretaría de Turismo y Cultura	Se sugirió el uso del lenguaje incluyente y sustentar legalmente el libre acceso a los cargos de altos mandos.

En este orden de ideas, las autoridades tienen la obligación de generar políticas públicas de igualdad laboral para eliminar la discriminación y las asimetrías de género, en materia de acceso a empleos decentes y permanencia en ellos, remuneraciones y toma de decisiones en el ámbito laboral¹²³, a fin de reducir las brechas de ocupación.

Si bien es de reconocerse que se realicen acciones para impulsar el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel, debemos recordar que no es suficiente con garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre; si no que es necesario considerar, en determinadas circunstancias, que el propósito de todo el andamiaje normativo de las políticas públicas y acciones afirmativas es la igualdad en el ejercicio de derechos sin dejar de reconocer las diferencias biológicas entre los sexos. Lo anterior, con el propósito de equilibrar esas diferencias, u otras formas de discriminación que se puedan dar, ya sea por la raza, el origen étnico, la religión, la discapacidad, la edad, la clase u otros factores, ya que la discriminación puede afectar a las mujeres, en diferente medida o en distinta forma que a los hombres¹²⁴.

Por ello, las acciones que se tomen en la APE deberán contemplar lo anterior, a fin de que las medidas sean idóneas y efectivas, obtengan los resultados esperados y no estén condenadas desde un inicio a ser infructuosas o ilusorias.

b) Diseñar políticas públicas para la reducción de la pobreza

De acuerdo con cifras del CONEVAL, durante el periodo comprendido del 2008 al 2018, el número de mujeres jefas de hogar creció de un 25% a un 30%. Sin embargo 2 de cada 5 de estas jefaturas en edades de 14 a 44 años, o de 65 o más, presentaron pobreza.¹²⁵ Adicionalmente, también determinó en su informe "Pobreza y Género 2008-2018", que la menor participación en la aportación de las mujeres en los ingresos de los hogares, era un reflejo de la menor autonomía económica que presentan respecto de los hombres¹²⁶.

123 Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo, CEPAL, punto 54, Montevideo 12 a 15 de agosto de 2015, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/21835-consenso-montevideo-poblacion-desarrollo>, consultado el 27 de abril de 2020.

124 CEDAW. Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, párr. 12

125 Pobreza y género en México, CONEVAL, disponible en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-y-genero-en-Mexico-2008-2018.aspx>, consultado el 27 de abril de 2020.

126 Ídem.

Situación que se ve agravada y desproporcionada con respecto a las mujeres pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas, ya que también presentan obstáculos en el acceso a la atención de la salud, la educación y las oportunidades de empleo en el sector formal¹²⁷.

A pesar de lo anterior, México es el segundo país de América Latina después de Chile, en el que las mujeres tienen mayores oportunidades para emprender¹²⁸, tres de cada cinco Pequeñas y Medianas Empresas que se abren en nuestro país son encabezadas por mujeres y las empresarias mexicanas aportan 37% al Producto Interno Bruto. Sin embargo, la incorporación de la mujer en el campo económico no se ha visto acompañada de un cambio cultural significativo, la persistencia de los roles tradicionales es inminente cuando analizamos las cifras de la participación en el trabajo doméstico de mujeres y hombres¹²⁹.

El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad de género. Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, ellas, contribuyen de manera muy significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras, empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas¹³⁰.

En este sentido, el Estado debe de implementar políticas económicas que permitan disminuir de forma significativa las brechas económicas existentes entre hombres y mujeres, atendiendo a las particularidades de cada grupo y su posible Interseccionalidad. No basta con la creación de políticas públicas que erradiquen la pobreza, sino que éstas deben ir dirigidas con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, a fin de que la inversión que se realice tenga un impacto duradero en la economía de las familias beneficiadas.

Al respecto, la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca, indicó que ha realizado capacitaciones a las mujeres con la finalidad de promover el desarrollo del campo, tecnificación y tecnología, pero no proporcionaron el tipo de capacitación que se ofrece, el número y edad de mujeres beneficiadas, las zonas en las que se desarrollaron y el seguimiento realizado, adicionalmente, mencionaron que los programas no eran exclusivos para las mujeres, ya que se busca que ambos sexos sean beneficiados. Sin embargo, existía más concurrencia de mujeres en los programas de huertos traspatio y gallinas ponedoras, actividades de cuidado que tradicionalmente se han encontrado feminizadas. Como ya hemos visto anteriormente, en ocasiones será necesario que no haya un trato idéntico de mujeres y hombres para equilibrar diferencias culturales, económicas, sociales, laborales, educativas, entre otras, por lo tanto, es fundamental que dentro de los programas que se realicen se incorpore el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, y que se generen instrumentos de recolección de datos que permitan medir el impacto de las actividades emprendidas.

Por otra parte, la Secretaría de Desarrollo Social indicó haber implementado 10 programas para erradicar la pobreza en zonas rurales entre los que se encuentran: *Piso firme, Muro firme, Cuartos dormitorios, Estufas ecológicas, Electrificación rural, Sistema rustico de captación de agua de lluvia, Módulos hacia*

127 México ante la Cedaw, CEDAW, párr. 46 c) disponible en <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/MEXICO-ANTE-LA-CEDAW-2018-web.pdf>, consultado el 28 de abril de 2020.

128 Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard, DELL, disponible en: <https://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/2015-GWEL-Scorecard-Executive-Summary.pdf>, consultado el 26 de abril de 2020.

129 Una investigación sobre mujeres emprendedoras y propietarias de organizaciones familiares y no familiares en México, pág. 6, disponible en http://cedef.itam.mx/sites/default/files/cedefitammx/noticias/aadjuntos/2017/09/mujeres_empresarias_y_propietarias.pdf, consultada el 25 de abril de 2020.

130 Empoderamiento Económico, ONU Mujeres, disponible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>, consultado el 25 de abril de 2020.

la autosuficiencia alimentaria, Proveer desarrollo y bienestar, agregando que cuando dichos proyectos se desarrollan en los pueblos o comunidades indígenas, se realizan respetando la cosmovisión de cada pueblo o comunidad. Adicionalmente, indicó contar con un programa dirigido a Mujeres Emprendedoras, sin embargo, la información proporcionada no permitió identificar cuántas mujeres habían sido beneficiadas, los mecanismos de seguimiento y evaluación que se realizaban, así como el impacto sustancial de los programas implementados.

En este mismo sentido se ubicó la Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario, la cual indicó contar con el Programa Impulso al Bienestar de los Productores Veracruzanos, en donde se beneficiaron a 568 artesanos/as de los cuales 431 fueron mujeres, lo que equivale a un 75% de las personas beneficiarias, sin proporcionar información sobre los beneficios que se obtuvieron a corto, mediano y largo plazo, ni la periodicidad con la que se realiza dicho programa, o si se tomaron medidas afirmativas para impulsar a las mujeres productoras.

La Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad, informó que realizó acciones en el Servicio Nacional de Empleo, beneficiando a más mujeres que a hombres e incorporando a las mujeres en capacitaciones que estaban estereotipadas para los hombres, fortaleciendo así la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación para el empleo¹³¹.

El conjunto de las acciones previamente señaladas, son fundamentales para avanzar en el derecho a la igualdad de género, sin embargo, reforzar la recaudación de información desagregada por cada programa implementado, y los mecanismos de impacto y seguimiento son absolutamente indispensables, ya que estos elementos permiten realizar un análisis integral e identificar el rumbo que podría seguirse a fin de alcanzar la igualdad de género.

c) Certificación de empresas en materia de igualdad

La CrIDH ya se ha referido al deber estatal de supervisión de la actuación de empresas. La obligación de fiscalización estatal comprende tanto servicios prestados por el Estado, directa o indirectamente, como los ofrecidos por particulares¹³². En este sentido, el sistema interamericano no sólo ha recogido una noción formal de igualdad, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas afirmativas de equiparación. Para ello, se debe incorporar un enfoque interseccional y diferencial, que incluya la perspectiva de género, a fin de tomar en consideración la posible agravación y frecuencia de violaciones a los derechos humanos en razón de condiciones de vulnerabilidad o discriminación histórica de las personas y colectivos, en el marco de las actividades y operaciones empresariales¹³³.

131 Nota. Dentro del desarrollo del subacápite de incorporación del principio de igualdad, la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad, señaló que los cursos fueron de carpintería, herrería, carnicerías, manejo de ganado, reparación de aparatos electrodomésticos, control de plagas, se autorizaron 116 iniciativas de ocupación por cuenta propia apoyándose a 189 mujeres, lo cual representó el 58% de la población beneficiada, mediante los cursos de capacitación se apoyaron 4864 mujeres siendo el 81% de población beneficiada.

132 Al respecto ver: Corte IDH. Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149; Corte IDH. Caso Albán Cornejo Vs. Ecuador. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2007, Serie C No. 171; Corte IDH. Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Serie C No. 261.

133 Cfr. CIDH. Informe temático "Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos", Washington, 2019, párr. 44, disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>, consultado el 22 de abril de 2020.

En relación a lo anterior, la Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad indicó no haber realizado certificación alguna en materia de igualdad. Esto toma relevancia al recordar que la transversalización de la perspectiva de género debe trascender más allá de la difusión y la capacitación por parte de la APE.

Al respecto, las instituciones operadoras del Estado tienen un rol clave al momento de garantizar los derechos humanos de las mujeres en el marco de las actividades empresariales. Las estructuras patriarcales y la prevalencia de estereotipos de género negativos y perjudiciales sobre las mujeres no sólo genera serios obstáculos para que ellas lideren y dirijan empresas, sino que también influyen en las prácticas de marketing y comercio de muchas empresas que normalizan parámetros sociales discriminatorios contra las mujeres.¹³⁴ Es por ello, que las actividades que se realicen deben de ir encaminadas a la ejecución de proyectos que incluyan lineamientos que permitan ir erradicando dichas prácticas dentro del sector empresarial.

134 Cfr. *Ibíd.*, párr. 331 y 334

5. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Acceso y Pleno Disfrute de los Derechos Sociales

a) Marco Jurídico

Marco Universal

Cuando el Estado no cumple con los derechos humanos, las consecuencias negativas recaen en forma desproporcionada sobre las mujeres. Asimismo, la falta de vivienda, atención médica, trabajo y educación adecuados también aumenta en gran medida la vulnerabilidad de las mujeres ante la violencia, la explotación y el abuso. Por ello, los derechos económicos, sociales y culturales son fundamentales para asegurar la dignidad y la igualdad de las mujeres¹³⁵.

Los derechos económicos, sociales y culturales, más comúnmente denominados “derechos sociales”, se refieren a cuestiones relacionadas con expectativas básicas ligadas a la dignidad humana, si no consecuentemente, a la satisfacción de las necesidades vitales, de tal suerte son considerados como auténticos derechos fundamentales¹³⁶.

En el ámbito universal, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 22 establece:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”¹³⁷

Mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, posibilita que las personas accedan a una instancia internacional para la defensa de estos derechos, mediante la interposición de peticiones relacionadas con presuntas violaciones a los derechos en él consagrados.

Los derechos económicos, sociales y culturales se consideran derechos de igualdad material, por medio de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna. Por su parte, los derechos civiles y políticos son los que persiguen la protección de los seres humanos contra los abusos de autoridad del gobierno en aspectos relativos a la integridad personal, a cualquier ámbito de la libertad y a la existencia de la legalidad y garantías específicas en procedimientos administrativos y judiciales¹³⁸.

135 Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres, Red-DESC, disponible en <http://www.oda-alc.org/documentos/1374530674.pdf>, consultado el 25 de abril de 2020.

136 LIZONDO ALONSO, Jonathan Rafael. Igualdad de género y derechos sociales. Hechos y Derechos, [S.l.], mayo 2018. ISSN 2448-4725. Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12148/13828>>. Consultado el 25 de abril de 2020

137 Declaración Universal de los Derechos Humanos, disponible en <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, consultada el 26 de abril de 2020.

138 CNDH. Cartilla Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pág. 6

Marco Interamericano

Dentro del Sistema Interamericano, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también conocido como Protocolo de San Salvador, establece la relación entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos¹³⁹.

Los derechos protegidos por el Protocolo de San Salvador son similares a los protegidos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, aun cuando el catálogo es mayor. Ellos son los siguientes:

- El derecho al trabajo, artículo 6;
- Las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, artículo 8;
- Los derechos sindicales artículo 9;
- Los derechos a la seguridad social, a la salud y a la alimentación, artículos 9, 10 y 12;
- El derecho a un medio ambiente sano, artículo 11;
- El derecho a la educación, artículo 13;
- El derecho a los beneficios de la cultura, artículo 14;
- Los derechos a la constitución y protección de la familia y de la niñez, artículos 15 y 16 y
- La protección de las personas mayores y con discapacidad, artículos 17 y 18.

Marco Nacional

En el ámbito nacional, los derechos sociales se encuentran consagrados en los artículos 2 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por otra parte, los derechos de las madres y padres trabajadores se encuentran regulados en el artículo 123 de la misma, en las Leyes Laborales, Leyes de Seguridad Social y en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 170 y 132, en los cuales se establece cierta protección para la mujer embarazada y la licencia de paternidad, respetivamente.

Marco Local

Mientras que en el ámbito estatal, la LIMH en su Título IV, Capítulo Quinto, consagra las obligaciones que las autoridades deben cumplir para el acceso y pleno disfrute de los derechos sociales:

“Artículo 37.- Para lograr la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, son objetivos de las políticas estatales:

I. Difundir y aplicar la legislación existente en el ámbito del desarrollo social;

II. Supervisar la incorporación de la perspectiva de igualdad al diseñar, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad; y

III. Revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de prácticas que fomenten la desigualdad.

Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

139 Preámbulo, Protocolo de San Salvador.

- I. *Difundir en la sociedad el conocimiento de sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad;*
- II. *Garantizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación en el Estado y sus municipios, de la legislación existente en armonización con los instrumentos internacionales;*
- III. *Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social;*
- IV. *Impulsar acciones que aseguren la igualdad sustantiva en el ejercicio de los derechos sociales de mujeres y hombres;*
- V. *Promover campañas estatales de concientización para mujeres y hombres sobre su participación igualitaria en la atención de las personas dependientes de ellos;*
- VI. *Mejorar los sistemas estatales de inspección del trabajo, en lo que se refiere a las normas de igualdad de retribución; y*
- VII. *Llevar a cabo investigaciones multidisciplinarias con perspectiva de igualdad, sobre los derechos sociales de mujeres y hombres.”*

b)Análisis

Los derechos sociales, son el conjunto de principios, normas e instrumentos destinados a consagrar, promover, regular, proteger y aplicar los derechos humanos con contenido económico, social y cultural¹⁴⁰. La relación existente entre los derechos sociales y el derecho a la igualdad y no discriminación se funda en dos direcciones fundamentales: *a) la primera subraya que la satisfacción de algunos derechos sociales fundamentales son condición necesaria para superar contextos de discriminación, y b) la segunda indica que el derecho a la no discriminación constituye una herramienta conceptual y jurídica para promover la exigibilidad de los derechos sociales*¹⁴¹.

a) Responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en la realización de actividades de cuidado

La observancia de la responsabilidad de cuidado, se integra a partir de la necesidad de reconocer, reflexionar y actuar sobre el papel que históricamente se le ha atribuido a las mujeres y a los hombres en el ámbito privado y público, los cuales han sido valorados de forma desproporcionada por la sociedad.

En Veracruz, las mujeres casadas o unidas en pareja se encargan entre un 69.55% - 72.79% de la limpieza del hogar, frente al 6.31%- 7.79% de la limpieza que realizan los hombres que se encuentran en la misma situación. Lo anterior cobra relevancia, si analizamos que en México las mujeres dedican en promedio 2, 151 horas a labores domésticas y de cuidados, frente a las 663 horas que dedican los hombres, es decir las mujeres dedican un 69% más de horas que los hombres a estas actividades¹⁴². De forma similar, los hombres dedican, 969 horas al trabajo de mercado, frente a las 1, 102 horas que las mujeres designan en este mismo rubro¹⁴³. De las cifras previamente señaladas, se observa que las mujeres, además de realizar su jornada laboral, adicionalmente se dedican al cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas mayores,

140 Peces-Barba Martínez, Gregorio, *Garantía Internacional de los Derechos Sociales*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, 1990, pág. 31.

141 Igualdad, no discriminación y derechos sociales una vinculación virtuosa, Pág. 11, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Igualdad%20no%20discriminacion%20y%20derechos%20sociales-Ax.pdf, consultado el 28 de abril de 2020.

142 Atlas de Igualdad, págs. 74-77, CNDH, disponible en <https://gis.cndh.org.mx/portal/apps/webappviewer/index.html?id=9812c83ac42d40299089c6a19da24f69>, consultado 27 de abril de 2020.

143 Trabajo no Remunerado de los Hogares, INEGI, disponible en <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>, consultado el 28 de abril de 2020.

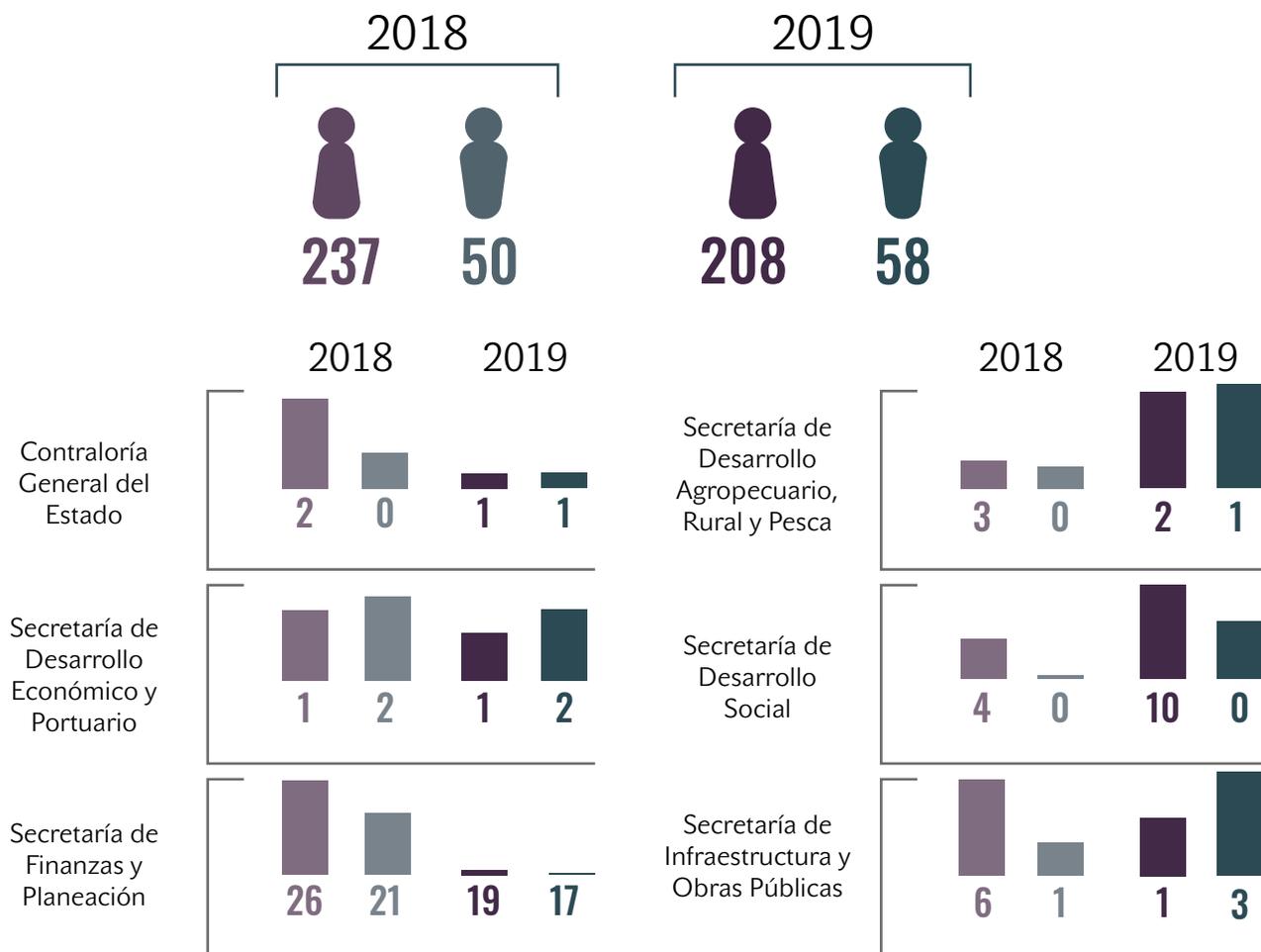
personas enfermas, así como a las tareas domésticas como la limpieza y mantenimiento del hogar, cocina, producción de alimentos, gestiones del hogar y compras, lo que representa un reparto desigual de tareas, y la generación de una doble jornada de trabajo, la cual, a pesar de tener un impacto económico, no le es retribuida.

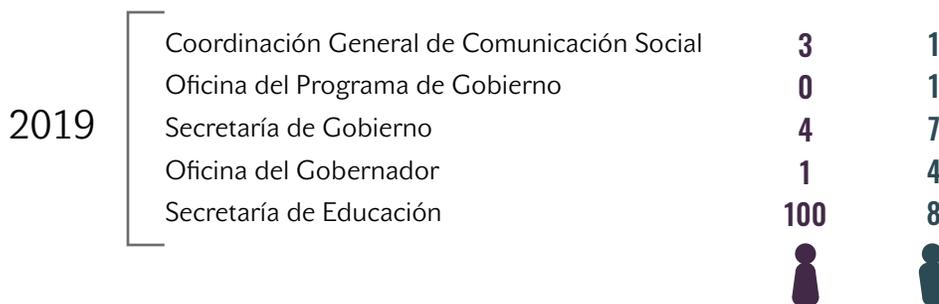
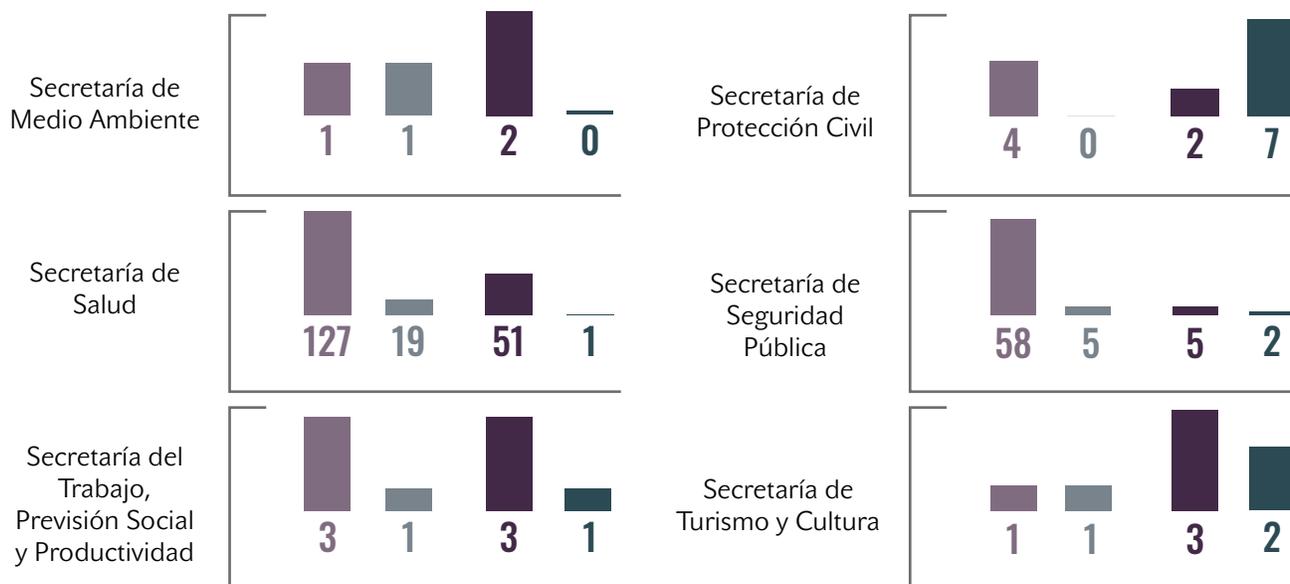
En ese orden de consideraciones, las licencias de paternidad buscan impactar en la idiosincrasia tradicional de que la crianza y cuidados de las y los hijos pertenece exclusivamente a los roles femeninos, si bien, han existido varias voces que se han pronunciado sobre la necesidad de ampliar el número de los días otorgados, en el estudio que nos ocupa analizaremos el impacto que dicha medida ha tenido en la APE, así como las acciones que se han tomado para generar consciencia de la importancia de dicha prerrogativa.

Durante el 2018, la APE otorgó 50 licencias de paternidad y 237 licencias de maternidad, mientras que en el 2019, se otorgaron 58 licencias de paternidad y 208 licencias de maternidad, desglosadas de la siguiente manera:

Gráfica 5

LICENCIAS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD





Si bien, la diferencia en el número de las licencias otorgadas puede depender de diversos factores como la decisión de maternidad o paternidad, número de mujeres y hombres de la dependencia, entre otros; es importante que de las acciones que tomen al interior de las instituciones para la igualdad entre mujeres y hombres, esté la de difundir información sobre la importancia de la repartición igualitaria del trabajo doméstico, de la crianza compartida, del cuidado de personas mayores, enfermas y menores de edad, así como de las gestiones dentro del hogar, y que se haga del conocimiento de todo el personal masculino que cuenta con derecho a una licencia de paternidad.

Es oportuno mencionar que, en el 2015, el estado de Veracruz emitió la Ley de Protección a la Maternidad para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la cual, en su artículo 20 establece que: *“los patrones estarán obligados conforme a las normas aplicables, a contar con áreas especiales para la lactancia de los niños. La misma obligación se establece para las instituciones de educación pública o privada, centros de internación preventiva o de ejecución de sanciones, oficinas de los tres Poderes del Estado y de sus organismos paraestatales, organismos autónomos del Estado y de los ayuntamientos (Sic)”*¹⁴⁴.

144 Ley de Protección a la Maternidad para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, gaceta oficial, 15 de enero de 2015, disponible en <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/MATERNIDAD150116.pdf>, consultado el 27 de abril de 2020.

En este orden de ideas, durante los monitoreos de 2018 y 2019, las siguientes Secretarías reportaron contar con hora de lactancia y espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento, beneficiando durante el 2018 a 103 mujeres y en el 2019 a 40:

Gráfica 6

HORA DE LACTANCIA



En el caso de la Oficina del Gobernador y la Oficina del Programa de Gobierno, indicaron que a pesar de no contar con mujeres que se encuentren en los supuestos de lactancia, sí cuentan con el espacio adecuado para la extracción de leche y amamantamiento.

Mientras que, las siguientes dependencias reportaron no contar con espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de sus instalaciones:

Tabla 16

DEPENDENCIAS SIN ESPACIO PARA AMAMANTAR		
Nº	2018	2019
1	Secretaría de Medio Ambiente	Contraloría General del Estado
2	Secretaría de Desarrollo Económico	Coordinación General de Coordinación Social
3		Secretaría de Desarrollo Social
4		Secretaría de Infraestructura y Obra Pública
5		Secretaría del Medio Ambiente
6		Secretaría de Salud
7		Secretaría de Seguridad Pública
8		Secretaría de Turismo y Cultura

Dentro de las buenas prácticas en este rubro, se destaca la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad, la cual, indicó que también permite que las usuarias tengan acceso al lactario, pero que no cuentan con la cifra de las que han sido beneficiadas.

Al respecto, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de Estados Americanos, en su artículo VII, menciona que: *"toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales"*¹⁴⁵. La lactancia materna es de vital importancia para el binomio madre-hijo (a), no solo porque a través de la leche materna se otorga al niño o niña nutrientes necesarios para asegurar su subsistencia y desarrollo, sino que genera múltiples beneficios en su salud y en la de sus madres¹⁴⁶. Por ello, las dependencias que no cuentan con espacios para que las mujeres amamenten, deben hacer todo lo posible para incorporar dentro de sus instalaciones un lugar adecuado e idóneo para que tanto las mujeres trabajadoras como las usuarias puedan ejercer su derecho a amamantar en un espacio digno.

b) Acciones para garantizar la salud reproductiva entre mujeres y hombres

Los derechos reproductivos abarcan el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas, el espaciamiento de los nacimientos y a disponer de la información y de los medios para ello, así como el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluyen el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin discriminación, coacciones o violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos¹⁴⁷.

145 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de Estados Americanos, OEA, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, consultada el 28 de abril de 2020.

146 Lactancia materna exclusiva, OMS, disponible en http://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/, consultada el 28 de abril de 2020.

147 Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo, Egipto, 5-13 de septiembre, 1994, Doc. de la ONU A/CONF.171/13/Rev.1 (1995)

Sin embargo, la capacidad de una mujer para ejercer sus derechos reproductivos depende en parte de si vive en una ciudad o en una zona rural, de su nivel de estudios y de su situación de riqueza o pobreza¹⁴⁸. Lo que implica que el goce y disfrute de este derecho en ambos sexos se vean afectados de forma desproporcionada, adicionalmente, las campañas de anticoncepción que tradicionalmente han realizado las instituciones de la APE, se han dirigido a las mujeres, dejando a ellas de forma desigual la carga de planificación familiar, reforzando con ello algunos estereotipos de género sobre la maternidad y el rol reproductivo de las mujeres.

Al respecto, en Veracruz apenas entre el 11.2% -13.64% de las mujeres indicó que sus parejas hombres usaban métodos anticonceptivos, en comparación al 63.85% - 67.96% de las mujeres fértiles que utilizaban algún método anticonceptivo.

Frente a este escenario, es de celebrarse que la Secretaría de Salud durante el 2019, implementara una campaña masiva permanente para la realización de vasectomía sin bisturí en sus 11 jurisdicciones sanitarias, la cual, se intensificó del 18 al 22 de noviembre de ese mismo año, por motivo de la semana mundial de la paternidad responsable. Dichas acciones contribuyen a la modificación de patrones socio-culturales en donde, de forma desproporcionada y discriminatoria, se deja la responsabilidad de la procreación a la mujer. Es importante que para evaluar el impacto y la recepción de la campaña, se realice un análisis de la edad de los beneficiarios, zonas geográficas en donde se implementó, grado de estudios, grupo socioeconómico y cualquier otro elemento de Interseccionalidad.

Por otra parte, al analizar la aplicación de la **Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención**, misma que, establece los lineamientos que se deben seguir cuando una mujer, niña o adolescente ha sido víctima de violencia, y en caso de embarazo por violación, y en donde las instituciones de salud deben prestar el servicio de interrupción voluntaria del embarazo, se constató que la Secretaría de Salud durante el 2019, realizó la capacitación para la interrupción del embarazo de acuerdo con dicha norma a personal médico de 25 hospitales y 4 centros médicos, desglosándose de la siguiente manera:

Tabla 17

PERSONAL CAPACITADO		
Nº	Personal	Nº total de capacitados
1	Médico	29
2	Enfermería	1
3	Total	30

Sin duda, es un avance, sin embargo, dichas capacitaciones deben reforzarse con contenidos que contemplen la interseccionalidad que en ocasiones presentan las usuarias, a fin de que el servicio proporcionado no vulnere sus derechos humanos, ya que el acceso médico para algunas víctimas de violencia se ve obstaculizado por factores combinados como la pobreza, marginación y condición de pertenencia étnica,

148 Mundos aparte, a salud y los derechos reproductivos en tiempos de desigualdad, UNFPA, Pág 16, disponible en https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_PUB_2017_ES_SWOP_Estado_de_la_Poblacion_Mundial.pdf, consultada el 28 de abril de 2020.

así como el temor de ser turnada a las autoridades penales, por lo tanto, la información proporcionada por el personal médico debe ser dirigida a darles certeza de que lo que realizan está en el marco de la ley y con ello evitar actos que pudieran evitar revictimizar a la usuaria¹⁴⁹.

Otro fenómeno de observancia respecto a los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, es la violencia obstétrica. En los últimos años, el maltrato y la violencia contra la mujer experimentados durante la atención del parto en los centros de salud y en otros servicios de salud reproductiva, han generado gran interés a nivel mundial debido, entre otras cosas, a los numerosos testimonios publicados por mujeres y organizaciones de mujeres en los medios sociales; que han demostrado que esta forma de violencia es un fenómeno generalizado y sistemático¹⁵⁰.

Debemos entender como violencia obstétrica, *“aquella ejercida por las y los profesionales de la salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, que se manifiesta de distintas maneras, incluyendo malos tratos, humillaciones, insultos, amenazas, en algunos casos golpes, negación o rechazo para el acceso a servicios, el abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, entre otras formas de evidente discriminación y desvalorización del embarazo y parto”*¹⁵¹.

En muchas ocasiones las prácticas que constituyen violencia obstétrica son una “forma de poder disciplinario específico, ligada a la estructura social de género propia del sistema patriarcal, el cual emerge como mecanismo de control”¹⁵².

En el monitoreo realizado en el 2019, la Secretaría de Salud indicó que en esta materia se realizó un curso titulado “Buen trato durante la atención del embarazo, parto y puerperio en las salas de obstetricia de los servicios de salud”, dirigido al personal médico de 58 hospitales y 8 centros médicos, capacitando al siguiente personal:

Tabla 18

PERSONAL CAPACITADO EN EL CURSO “BUEN TRATO”		
Nº	Personal	Nº total de capacitados
1	Médico	45
2	Enfermería	21
3	Total	66

Si bien dicha acción debe considerarse un avance, se recomienda que la capacitación sea continua y se incluya al mayor número de personal posible, además, de incorporar en el contenido, el enfoque de

149 La regulación sobre los derechos sexuales y reproductivos en la legislación mexicana y para conocer el grado de cumplimiento de la nom-046-ssa2-2005. violencia familiar, sexual y contra las mujeres. criterios para la prevención y atención, en los Estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca, CEDH, CONACyT Y CIESAS, Pág. 63, disponible en <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Estudio-sobre-NOM-046-2005.pdf>, consultado el 28 de abril de 2020.

150 Enfoque basado en los derechos humanos del maltrato y la violencia contra la mujer en los servicios de salud reproductiva, con especial hincapié en la atención del parto y la violencia obstétrica, ONU, A/74/137, 11 de julio de 2019, párr. 4

151 Derechos sexuales y reproductivos. Los derechos sexuales y reproductivos están relacionados con la libertad de las personas a decidir sobre su sexualidad y el ejercicio libre de la misma, ONU, disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=622:derechossexuales-y-reproductivos&Itemid=268, consultado el 27 de abril de 2020.

152 Arguedas Ramírez, Gabriela, La violencia obstétrica: propuesta conceptual a partir de la experiencia costarricense, Cuaderno Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe., Vol. 11, No. 1, enero-junio, 2014, pág. 146.

derechos humanos, de interseccionalidad y perspectiva de género, lo anterior, con la finalidad de que las y los integrantes del sector salud, cuenten con todas las herramientas necesarias para brindar la mejor atención posible.

c) Incorporación en actividades relacionadas con los derechos sociales

Las mujeres juegan un rol importante en la conservación de la biodiversidad. Al respecto, el preámbulo del Convenio sobre la Diversidad Biológica, reconoce la función decisiva que desempeña la mujer en la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica, y por lo tanto, la importancia de su participación en todos los niveles en la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de aquella¹⁵³. En este orden de ideas, la Secretaría de Medio Ambiente reportó que durante el 2019, 12 mujeres de diferentes grupos etarios se encontraban trabajando proyectos de investigación en: ecología evolutiva en el marco de la biología del desarrollo, desde la perspectiva de la biología de sistemas, desarrollo forestal, detención, combate y control de incendios forestales, como se muestra a continuación:

Gráfica 7



Adicionalmente, indicó que las mujeres que se encuentran laborando en la Secretaría, participan de manera activa en los programas estratégicos relacionados con el equilibrio ecológico y protección del ambiente, realizando las siguientes acciones:

- Operan el sistema de monitoreo de la calidad del aire (Sic);
- Llevan control de las emisiones de gases y partículas contaminantes a la atmósfera (Sic);

153 Mujer y Medio Ambiente, A.C., Género y Sustentabilidad, reporte de la situación actual, primera edición, diciembre de 2008, pág. 36, ISBN: 978-968-9286-12-7, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100970.pdf, consultado el 28 de abril de 2020.

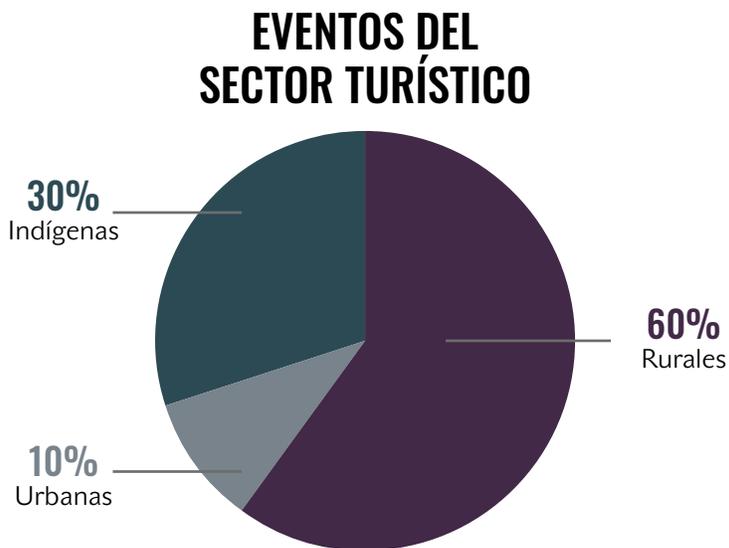
- Realizan inspecciones y revisión de bitácoras para que se encuentren en cumplimiento de los compromisos de los programas (Sic);
- Son encargadas de realizar trabajos de prevención y atención de incendios forestales (Sic);
- Brindan asesoría y atención a las solicitudes de planta(Sic), y
- Reciben y validan la documentación para el trámite de autorización de derribo de árboles en terrenos diversos a lo forestal. (Sic)

Estas iniciativas sin duda son fundamentales para diversificar las opciones de intervención de las mujeres en el uso de los recursos y recuperación del medio ambiente, por lo que es recomendable seguir impulsando este tipo de actividades.

En esta misma línea, la Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas, informó que en 2019, un total de 50 mujeres participaron en el área de ejecución de obras y 1 en el área de vigilancia, incorporando de esta manera a mujeres en actividades tradicionalmente vinculadas con los roles masculinos.

Otro rubro a observarse es el sector turístico, en el cual, la mayor parte de la fuerza laboral en el mundo está compuesta por mujeres: el 54% de las personas empleadas en el turismo son mujeres, frente al 39% en el conjunto de los sectores económicos¹⁵⁴, en este sentido, la Secretaría de Turismo y Cultura de Veracruz, reportó que durante el 2019, las mujeres ocuparon el 80 % de las participaciones en eventos culturales y turísticos, distribuyéndose las zonas de los eventos de la siguiente manera:

Gráfica 8



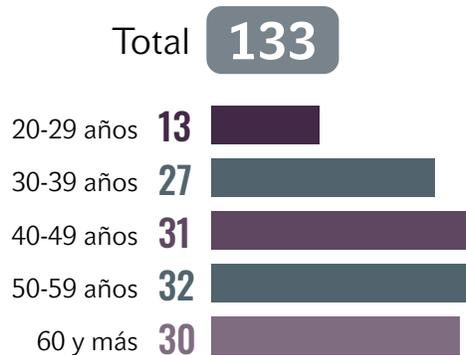
154 World Tourism Organization (2019), Global Report on Women in Tourism – Second Edition, UNWTO, Madrid, DOI: disponible en <https://doi.org/10.18111/9789284420384>, consultado el 28 de abril de 2020

Los rubros en los que participaron las mujeres son: artesanales, medicina tradicional y gastronomía. Incorporándose en el rubro de desarrollo artesanal, a mujeres de diversos grupos etarios, tal y como se muestra a continuación:

Gráfica 9

RUBROS DE PARTICIPACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO

EDAD DE MUJERES BENEFICIADAS



Al respecto, el Informe Mundial de las Mujeres en el Turismo, indicó que es en este rubro donde existe mayor posibilidad de consolidar un liderazgo por parte de las mujeres, así como desafiar los estereotipos de género, por ello, es importante que las actividades que se realicen desde la APE, principalmente desde el sector turístico, vayan dirigidas no solo al empoderamiento económico, sino a impulsar acciones que sean transformadoras de los estereotipos de género y que además incorporen un enfoque de interseccionalidad, permitiendo que mujeres de diversos grupos y localidades se puedan incorporar, por lo que, se recomienda que dichas actividades sigan siendo promocionadas y se consoliden dentro de los programas y políticas públicas que se implementen en nuestra entidad.

La incorporación de las mujeres es fundamentales para avanzar hacia la igualdad de género, por lo que, es importante otorgar especial atención para que éstas en el desarrollo de sus actividades, no enfrenten ningún obstáculo vinculado a los estereotipos y roles de género, y puedan desempeñarse de forma activa y sustancial dentro de este sector.

6. Observancia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Derecho a la Información y la Participación Social

a) Marco Jurídico

Marco Universal

La participación ciudadana en la vida política de una sociedad, es un objetivo, una herramienta y un derecho que todo Estado debe garantizar, y para ello es preciso que la sociedad pueda tener acceso a la información sobre las decisiones que se toman dentro de la Administración Pública¹⁵⁵.

Al respecto, el Comité de Derechos Humanos sostuvo en la interpretación del artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que:

“Los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas legislativas o de otro tipo que puedan ser necesarias para garantizar que los ciudadanos tengan efectivamente la posibilidad de gozar de los derechos que ampara”¹⁵⁶.

Adicionalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre establece en su artículo 19: *“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”.*

Por otra parte, el derecho de reunión y manifestación es un derecho fundamental autónomo, relacionado tanto con el derecho de asociación como con la libertad de expresión. En el Artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se establece que:

1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.*
2. *Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. ”*

Mientras que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 21 establece que: *“[...] toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.*

Marco Interamericano

En el Sistema Interamericano, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 15, establece que:

155 Cfr. Ribó i Massó, Rafael, Participación social para la igualdad de oportunidades, disponible en <http://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/download/278525/377307>, consultado el 4 de mayo de 2020.

156 Observación General 25 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 12/07/96, sobre derecho a participar en asuntos públicos, derecho a votar y derecho al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad (en interpretación del Art.25 del PIDCP).

“Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás”¹⁵⁷.

Adicionalmente, en cuanto al derecho a la libertad de expresión, éste goza de una amplia protección, el artículo 13 de la Convención Americana, señala que: *“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.*

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

- a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o*
- b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.*

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.

5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.”

Marco Nacional

A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos, 9 y 26, consagra, en el primero de ellos, el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito¹⁵⁸, y en el segundo que:

“El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación, y que esta planeación democrática considerará la participación de los diversos sectores sociales de

157 Artículo 15 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

158 Artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada DOF 06-03-2020 disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf, consultada el 22 de abril de 2020.

quienes recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo¹⁵⁹”.

Adicionalmente, la Ley de Planeación, establece las bases para promover y garantizar la participación democrática de los diversos grupos sociales así como de los pueblos y comunidades indígenas, a través de sus representantes y autoridades, en la elaboración del Plan y los programas de gobierno, para que los particulares contribuyan a alcanzar sus objetivos y prioridades¹⁶⁰.

De manera paralela, la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por las Organizaciones de la Sociedad Civil, de acuerdo a su artículo 1º, señala que:

“Artículo 1. La presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto:

I. Fomentar las actividades que realizan las organizaciones de la sociedad civil señaladas en el artículo 5 de esta ley;

II. Establecer las facultades de las autoridades que la aplicarán y los órganos que coadyuvarán en ello;

III. Determinar las bases sobre las cuales la Administración Pública Federal fomentará las actividades a que se refiere la fracción I de este artículo;

IV. Establecer los derechos y las obligaciones de las organizaciones de la sociedad civil que cumplan con los requisitos que esta ley establece para ser objeto de fomento de sus actividades, y

V. Favorecer la coordinación entre las dependencias y entidades del gobierno federal y las organizaciones de la sociedad civil beneficiarias, en lo relativo a las actividades que señala el artículo 5 de la misma.”

Marco Local

En el estado, la Ley de Planeación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece las normas, principios, bases y directrices de la organización y funcionamiento del Sistema Estatal de Planeación Democrática, cuya finalidad es conducir el desarrollo sostenible y lograr el bienestar social, así como generar las condiciones favorables para el crecimiento económico, el empleo y el progreso integral del estado de Veracruz¹⁶¹.

159 Artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada DOF 06-03-2020 disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf, consultada el 22 de abril de 2020.

160 Ley de Planeación, Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983 texto vigente, última reforma publicada DOF 16-02-2018, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf, consultada el 4 de mayo de 2020.

161 Artículo 1 de la Ley de Planeación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, publicada en la Gaceta Oficial el veintiocho de diciembre del año dos mil dieciocho, disponible en <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LPLANEACION281218.pdf>, consultada el 4 de mayo de 2020.

Adicionalmente, la Ley de Fomento a las Actividades de Desarrollo Social de las Organizaciones Civiles para el Estado de Veracruz de Ignacio Llave, tiene como propósito regular, fomentar, promover, ayudar, y consolidar las actividades de la Sociedad Civil Organizada.

Mientras que la LIMH, en su Título IV, Capítulo Séptimo menciona la importancia de la participación social.

“Artículo 41.- El Ejecutivo del Estado y los Ayuntamientos, por conducto del Sistema y órganos afines a nivel municipal, promoverán la participación de la sociedad en la planeación, diseño, formulación, ejecución y evaluación de los programas e instrumentos de las políticas estatales de igualdad.

Artículo 42.- Los convenios que en materia de igualdad celebren el Ejecutivo del Estado y sus dependencias, así como los Ayuntamientos, con los sectores público, social y privado, podrán versar sobre todos los aspectos considerados en los instrumentos de política en materia de igualdad, así como coadyuvar en labores de vigilancia y demás acciones operativas previstas en esta Ley.

Artículo 43.- Toda persona tiene derecho a que las autoridades y servidores públicos competentes, previo cumplimiento de los requisitos que la ley de la materia establezca, pongan a su disposición la información que les solicite sobre políticas, instrumentos y normas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.”

b) Análisis

La participación de la sociedad civil es fundamental para el progreso en la igualdad de género, es a través de la sociedad civil, donde se consolidan los esfuerzos del Estado, su involucramiento mide el impacto que las políticas públicas tienen en la población, además, funcionan como entes fiscalizadores de los recursos que se ocupan. Es decir, no basta con promover la igualdad de género a través de políticas públicas propuestas desde la APE, éstas deben ser el resultado del análisis y discusión con la sociedad civil.

Por ello, es importante institucionalizar la participación de las instancias públicas y/o privadas que permitan avanzar en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Durante los monitoreos realizados las siguientes Secretarías indicaron haber firmado convenios en materia de igualdad con instituciones públicas y privadas:

Tabla 19

INSTITUCIONES FIRMANTES DE CONVENIOS EN MATERIA DE IGUALDAD				
Nº	2018	Nº de convenios	2019	Nº de convenios
1	Secretaría de Seguridad Pública	No informaron cuántos	Oficina del Gobernador	4
2	Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	No informaron cuántos	Oficina del Programa de Gobierno	2
3	Secretaría de Desarrollo Social	No informaron cuántos	Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca	3

INSTITUCIONES FIRMANTES DE CONVENIOS EN MATERIA DE IGUALDAD

Nº	2018	Nº de convenios	2019	Nº de convenios
4			Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	1
5			Secretaría de Desarrollo Social	1
6			Secretaría de Finanzas y Planeación	24

Si bien, para lograr una participación real y efectiva de la sociedad civil, no es necesaria la firma de algún instrumento legal, lo cierto es, que institucionalizar la colaboración entre la APE y los grupos organizados de la sociedad, es un paso para que la igualdad de género se valore y promueva no solo por las instancias públicas, sino también por las personas y las comunidades cuyo liderazgo es reconocido por la población en general. Por ello, se insta a reproducir esta buena práctica para que se involucre a la sociedad civil organizada en la transversalización de la perspectiva de género.

Recomendaciones

Con base en la información recabada y con la finalidad de contribuir a consolidar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la Comisión Estatal de Derechos Humanos emite recomendaciones a las siguientes dependencias de la APE de Veracruz:

a) Con respecto a las obligaciones generales de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Al C. Gobernador Constitucional del Estado de Veracruz:

- I. Garantizar que el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, sesione de forma periódica en los términos que establece la Ley.
- II. Emitir el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a fin de articular las acciones y políticas públicas que lleva a cabo la APE.
- III. Considerar el enfoque diferenciado e interseccional en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A las Dependencias de la APE:

- I. Generar la matriz de indicadores por resultado, así como el diseño de indicadores de proceso, para el monitoreo, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, tal como lo indica los artículos 20 y 21 de la LHIM y el 10 del Reglamento de la LHIM.
- II. Contar con información desagregada sobre las acciones realizadas para la igualdad entre mujeres y hombres que permitan implementar mecanismos de seguimiento.
- III. Fortalecer el sistema de capacitación en materia de derechos humanos y de igualdad de género, dentro de sus dependencias, desagregados por datos demográficos.
- IV. Dotar de herramientas humanas y tecnológicas a las Unidades de Género que les permitan desempeñar sus funciones de forma adecuada e idónea.
- V. Establecer un programa de capacitación permanente con mecanismos de evaluación para las y los integrantes de los Subcomités del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en materia de derechos humanos y estándares internacionales en materia de acceso a la justicia, perspectiva de género y erradicación de la violencia contra niñas, adolescentes y mujeres.
- VI. Implementar acciones para promover la denuncia de casos de acoso y hostigamiento.
- VII. Establecer mecanismos para determinar medidas de protección de forma inmediata en los casos en donde se denuncia casos de acoso y hostigamiento a fin de evitar un daño irreparable a la parte denunciante.
- VIII. Verificar que los mecanismos administrativos de investigación y sanción por acoso y hostigamiento se desarrollen en un plazo razonable, a fin de evitar obstáculos para el acceso a la justicia de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual.
- IX. Homologar a través del catálogo de puestos, los sueldos que perciben hombres y mujeres en puestos iguales, a fin de eliminar brechas salariales.

- X. Realizar campañas para la erradicación de estereotipos de género, abordando temas sobre la hipersexualización de la mujer, la hipermasculinización, machismo reforzado y masculinidad tóxica, involucrando de forma activa a los hombres en las acciones que se realicen en materia de derechos humanos y de igualdad de género.
- XI. Diseñar y difundir campañas para la erradicación de estereotipos de género con un enfoque diferenciado e interseccional, reproduciéndolas de tal forma que sean accesibles para todas las personas.
- XII. Implementar campañas que involucren a los hombres en el reparto igualitario de actividades de cuidado y trabajo no remunerado.
- XIII. Llevar a cabo acciones que promuevan las licencias de paternidad.
- XIV. Instalar áreas de lactarios y promover su uso entre trabajadoras y usuarias que asistan a sus instalaciones, así como llevar un registro de las beneficiarias.
- XV. Crear mecanismos que aseguren el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- XVI. Implementar programas que establezcan las medidas necesarias para integrar de forma paritaria mujeres y hombres en puestos de toma de decisión.
- XVII. Impulsar la incorporación de hombres y mujeres en puestos que no sean tradicionalmente feminizados o masculinizados.
- XVIII. Iniciar acciones encaminadas a eliminar las brechas ocupacionales que existen dentro de la Secretaría de Salud.
- XIX. Generar programas con perspectiva de género tomando en consideración los enfoques diferenciados e interseccionales que presentan las mujeres y hombres.
- XX. Implementar en todas las acciones, programas y políticas públicas indicadores de seguimiento y evaluación, que permitan medir el impacto entre mujeres y hombres.
- XXI. Fortalecer la participación de la sociedad civil en la creación, evaluación y seguimiento de los programas implementados en materia de igualdad de género.
- XXII. Reglamentar la firma de convenios con entidades privadas, públicas y académicas que trabajen en materia de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres.

A la Coordinación General de Comunicación Social, a las Secretarías de Salud, Seguridad Pública y Educación.

- I. Cumplir con la obligación de proporcionar la información correspondiente a los sueldos que perciben hombres y mujeres desglosado por puesto.

A la Contraloría General del Estado, las Secretarías de Gobierno y de Infraestructura y Obra Pública, y de Educación.

- I. Implementar acciones afirmativas que permitan incorporar el principio de igualdad de trato y oportunidades.

A la Secretaría de Educación:

- I. Sistematizar la información sobre las becas otorgadas a madres solteras, a fin de identificar el impacto obtenido.
- II. Generar campañas a fin de erradicar la discriminación que sufren niñas y adolescentes embarazadas o madres solteras en el espacio escolar, así como acciones afirmativas que les permitan continuar estudiando.
- III. Generar indicadores que permitan medir las causas de la deserción escolar, éstos deberán de estar desagregados como mínimo por sexo, identidad de género, grado de estudios, nivel socioeconómico, tipo de asentamiento (urbana, rural, indígena, ejidal), y pertenencia a algún grupo en situación de vulnerabilidad.
- IV. Reforzar la capacitación de forma igualitaria para maestras y maestros sobre derechos humanos, igualdad de género, estereotipos sexistas, formas de erradicación de la violencia, entre otros.
- V. Revisar, dentro del marco de sus atribuciones, los contenidos proporcionados en educación básica para identificar contenidos discriminatorios, sexistas o que perpetúen estereotipos de género, y realizar propuestas para cambiarlos.
- VI. Ampliar la capacitación sobre derechos sexuales y reproductivos para las niñas, niños y adolescentes de acuerdo a su edad.
- VII. Reforzar la capacitación de los comités escolares para evitar casos de acoso.

A la Secretaría de Desarrollo Agropecuario:

- I. Generar programas que impulsen el empoderamiento económico de las mujeres.

A la Secretaría Trabajo, Previsión Social y Productividad:

- I. Asegurar que en los programas de beneficios que ofrecen puedan incorporarse mujeres.
- II. Generar y sistematizar la información para medir el impacto de las acciones y políticas públicas implementadas.

A la Secretaría de Salud:

- I. Reforzar la campaña de salud reproductiva y sexualidad responsable dirigida a mujeres y hombres y de vasectomía sin bisturí para hombres.
- II. Elaborar indicadores para recabar información referente al grado de estudios, grupo socioeconómico y cualquier otro elemento de Interseccionalidad que permita evaluar el impacto en la recepción de las campañas que implementen.
- III. Incrementar la capacitación sobre la aplicación de la NOM-046 e incluir el enfoque diferenciado y de interseccionalidad en los contenidos.
- IV. Extender a todo el personal de salud la capacitación en materia de erradicación de la violencia obstétrica y revisar los contenidos a fin de verificar que se den con un enfoque de derechos humanos, Interseccionalidad y perspectiva de género.

REFERENCIAS DE CONSULTA

Libros y Documentos Legales

Peces-Barba Martínez, Gregorio, Garantía Internacional de los Derechos Sociales, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, 1990, pág. 31.

El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59. 2011, párrs.176, 217 y 220.

Enfoque basado en los derechos humanos del maltrato y la violencia contra la mujer en los servicios de salud reproductiva, con especial hincapié en la atención del parto y la violencia obstétrica, ONU, A/74/137, 11 de julio de 2019, párr. 4

Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo, Egipto, 5-13 de septiembre, 1994, Doc. de la ONU A/CONF.171/13/Rev.1 (1995).

Artículos electrónicos

Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley, disponible en: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
Atlas de Igualdad, págs. 74-77, CNDH, disponible en <https://gis.cndh.org.mx/portal/apps/webappviewer/index.html?id=9812c83ac42d40299089c6a19da24f69>

Cfr. CIDH, Compendio sobre Igualdad y No Discriminación, párr. 29, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Comisión Económica para América Latina, Naciones Unidas, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/selecciones/estadisticas>

Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo, CEPAL, punto 54, Montevideo 12 a 15 de agosto de 2015, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/21835-consenso-montevideo-poblacion-desarrollo>

Conclusiones convenidas durante el 58º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés), 2014, párr. ccc.

Declaración y Plataforma de Beijing y Acuerdo de Creación, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Derechos sexuales y reproductivos. Los derechos sexuales y reproductivos están relacionados con la libertad de las personas a decidir sobre su sexualidad y el ejercicio libre de la misma, ONU, disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=622:derechossexuales-y-reproductivos&Itemid=268

Educación Básica e igualdad entre los géneros, UNICEF, disponible en https://www.unicef.org/spanish/education/index_44870.html

Educación e igualdad de género, UNESCO, disponible en <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>

Empoderamiento Económico, ONU Mujeres, disponible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

Enfoque de datos basados en Derechos Humanos. Que nadie se quede atrás en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData_SP.pdf

GOMEZ BANUELOS, Denisse; HUESCA REYNOSO, Luis y HORBATH CORREDOR, Jorge Enrique. Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. El periplo sustentable, pp.159-191. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159&lng=es&nrm=iso; ISSN 1870-9036.

Facio, Alda, El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>

Gómez Bustillo, Rosa Guadalupe. Panorama del derecho laboral en México. Rev. Jur. Der., La Paz, v. 7, n. 9, p. 54-72, jul. 2018. Disponible en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200004&lng=es&nrm=iso

Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Instituto Nacional de las Mujeres, primera edición, México, 2005, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100819.pdf

Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, Naciones Unidas, disponible en http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf.

Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard, DELL, disponible en: <https://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/2015-GWEL-Scorecard-Executive-Summary.pdf>,

Igualdad, no discriminación y derechos sociales una vinculación virtuosa, Pág. 11, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Igualdad%20no%20discriminacion%20y%20derechos%20sociales-Ax.pdf

Índice de Desarrollo Humano Municipal de México, nueva metodología, Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo en México, disponible en <https://www.undp.org/content/dam/mexico/>

docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/UNDP-MX-PovRed-IDHmunicipalMexico-032014.pdf.

Lactancia materna exclusiva, OMS, disponible en http://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/

La Igualdad de Género, ONU, disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>

La lucha por la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba ¿Cómo se compara México?, disponible en <http://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16) disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

La regulación sobre los derechos sexuales y reproductivos en la legislación mexicana y para conocer el grado de cumplimiento de la nom-046-ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, en los Estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca, CEDH, CONACyT Y CIESAS, Pág. 63, disponible en <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Estudio-sobre-NOM-046-2005.pdf>

Leyes e instrumentos internacionales sobre igualdad y perspectiva de género, Consejo de la Judicatura Federal, Coordinación de Derechos humanos, igualdad de género y asuntos internacionales, disponible en https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Leyes_igualda_genero.pdf.

Lizondo Alonso, Jonathan Rafael. Igualdad de género y derechos sociales. Hechos y Derechos, [S.l.], may 2018. ISSN 2448-4725. Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12148/13828>>.

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres, Red-DESC, disponible en <http://www.oda-alc.org/documentos/1374530674.pdf>

Medidasdeprotecciónensituacionesdeviolenciacontralasmujeres,LXI,CEAMEG,DPI,1A14DF,CGM,31-03-11, disponible en http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ias/Doc_29.pdf, consultado el 16 de abril de 2020.

México ante la Cedaw, CEDAW, párr. 46 c) disponible en <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/MEXICO-ANTE-LA-CEDAW-2018-web.pdf>

Mujer y Medio Ambiente, A.C., Género y Sustentabilidad, reporte de la situación actual, primera edición, diciembre de 2008, pág. 36, ISBN: 978-968-9286-12-7, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100970.pdf

Mundos aparte, a salud y los derechos reproductivos en tiempos de desigualdad, UNFPA, Pág 16, disponible en https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_PUB_2017_ES_SWOP_Estado_de_la_Poblacion_Mundial.pdf

Ocupaciones femeninas no tradicionales, situaciones en el 2020, CEDOC-INMUJERES, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100591.pdf,

Pobreza y género en México, CONEVAL, disponible en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-y-genero-en-Mexico-2008-2018.aspx>

Presupuestos con perspectiva de género en el nivel Federal y Estatal en México, ONU México, disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2014/09/presupuestos-con-perspectiva-de-genero>

Presupuestos públicos con enfoque de género en México, INMUJERES, ONU Mujeres, Gobierno de México, México, 2018, disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/presupuestos%20publicos%202018%20web.pdf?la=es&vs=1808>

¿Qué es la brecha salarial?, UNU Mujeres, América Latina y el Caribe, disponible en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

¿Qué es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos?, Agencia de la ONU para los refugiados, Comité español, disponible en <https://eacnur.org/blog/pacto-internacional-derechos-civiles-politicos/>

Rannauro Melgarejo, Elizardo. El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. Rev. IUS, Puebla, v. 5, n. 28, p. 204-224, dic. 2011. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000200010&lng=es&nrm=iso

Ribó i Massó, Rafael, Participación social para la igualdad de oportunidades, disponible en <http://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/download/278525/377307>

Suárez Escobar, Marcela y otro. Fuentes Humanísticas > Año 29 > Número 55 > II Semestre > julio-diciembre 2017 > pp. 199-206.

Solís, Patricio, Discriminación estructural y desigualdad social. Casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad, SEGOB, CONAPRED y CEPAL, Pág. 101, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural%20accs.pdf

Trabajo no Remunerado de los Hogares, INEGI, disponible en <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>

Trápaga Reyes, Jesús, El derecho social en México: problemas y perspectivas. El Cotidiano. 2000;16 (99):5-12, consultado el 26 de abril de 2020, ISSN: 0186-1840. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32509902>

Una investigación sobre mujeres emprendedoras y propietarias de organizaciones familiares y no familiares en México, pág. 6, disponible en http://cedef.itam.mx/sites/default/files/cedefitammx/noticias/aadjuntos/2017/09/mujeres_empresarias_y_propietarias_.pdf

Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y el Caribe, CIDH, Cfr. Pár. 92, noviembre de 2019, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>

Villoro, Luis. El Poder y el Valor, Fondo de Cultura Económica, México, 1997.

World Tourism Organization (2019), Global Report on Women in Tourism – Second Edition, UNWTO, Madrid, DOI: disponible en <https://doi.org/10.18111/9789284420384>

Recomendaciones

Recomendación General 19, CEDAW, disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GFC/3731&lang=en

Recomendación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño sobre las prácticas nocivas, adoptadas de manera conjunta, CEDAW, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9925.pdf>

Cfr. Comité de la CEDAW, Recomendación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, párr. 12.

CIDH, Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 65. 2011. Recomendaciones Generales, párr. 13.

Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, CEDAW, disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/07/comunicado-cedaw>

La participación de la mujer en la política, Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2011, Naciones Unidas, disponible en https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/130&referer=http://hq.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation&Lang=S

Observación General 25 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 12/07/96, sobre derecho a participar en asuntos públicos, derecho a votar y derecho al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad (en interpretación del Art.25 del PIDCP).

Sentencias

Corte Interamericana

Corte IDH, Caso Furlan y familiares Vs. Argentina, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párr. 267.

Corte IDH, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, Serie C No. 205, párr. 240.

Corte IDH, Caso Gutiérrez Hernández y otros Vs. Guatemala, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 24 de agosto de 2017. Serie C No. 339, párr. 176.

Corte IDH, Caso Fernández Ortega vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215, párr. 191.

Corte IDH. Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149.

Corte IDH. Caso Albán Cornejo Vs. Ecuador. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2007, Serie C No. 171.

Corte IDH. Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Serie C No. 261.

Tribunales Nacionales

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-258/13

Informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Cfr. CIDH, Informe No. 48/16, Caso 12.799, Fondo Miguel Ángel Millar Silva y otros (Radio Estrella del Mar Melinka) Chile, 29 de noviembre de 2016, párr. 59.

CIDH, Informe No. 170/11 Caso 12.578, Fondo, María Isabel Véliz Franco y otros, Guatemala, 2011, párr. 135.

CIDH, Informe No. 72/14, Caso 12.655, Fondo. IV. Bolivia. 2014, párr. 182.

CIDH, Informe No.80/11. Caso 12.626, Fondo, Jessica Lenahan (Gonzales) y otros, Estados Unidos, 2011, párrafo.163; MESECVI, Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, OEA/Ser.L/II.6.14. 2014.

CIDH, Demanda ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ivette González y otras (Campo Algodonero) c. México. Caso 12.496, 12.497 y 12.498. 4 de noviembre de 2007, párr. 151.

CIDH, Situación de los derechos de la mujer en Ciudad de Juárez, México: El derecho a no ser objeto de violencia y discriminación. OEA/Ser.L/V/II.117 Doc. 1 Rev. 17 marzo 2003, párr. 7.

Estándares y recomendaciones. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. CIDH, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencia-discriminacion-mujeres-Anexo1-es.pdf>

CIDH. Informe temático “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”, Washington, 2019, párr. 44, disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

Opiniones consultivas

Corte IDH, Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización, Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4. Párr. 55.

Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, Serie A No. 18, párr. 101.

Instrumentos internacionales

Convención Americana sobre Derechos Humanos, disponible en https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Alto Comisionado de las Naciones Unidas, disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA, disponible en <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

Convenio Número 169 de la OIT, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html>

Declaración Universal de Derechos Humanos, disponible en https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx>

Pacto internacional de los Derechos civiles y políticos, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ICCPR.aspx>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", disponible en https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Legisgrafía Nacional

Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, disponible en <https://www.legisver.gob.mx/Inicio.php?p=le>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf, consultado el 25 de abril de 2020.

Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Ley Número 551 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, disponible en <https://legislacion.vlex.com.mx/vid/ley-numero-551-igualdad-699520269>

Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Veracruz/B/Ley%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20vida%20libre%20de%20violencia.pdf

Ley General de Educación, disponible en https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf

Ley Estatal de Educación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, disponible en http://normatecainterna.sep.gob.mx/work/models/normateca/Resource/222/8/images/ley_educacion_estado_veracruz_llave.pdf

Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012), disponible en http://repositorio.veracruz.gob.mx/proteccioncivil/wpcontent/uploads/sites/15/2019/05/06_NOM-R-025-SCFI-2015_EN-IGUALDAD-LABORAL-Y-NO-DISCRIMINACIÓN.pdf

Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, disponible en https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf

Ley de Planeación, Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983 texto vigente, última reforma publicada DOF 16-02-2018., disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf
Ley de Planeación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, publicada en la Gaceta Oficial el veintiocho de diciembre del año dos mil dieciocho, disponible en <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LPLANEACION281218.pdf>.

Ley de Protección a la Maternidad para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, gaceta oficial, 15 de enero de 2015, disponible en <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/MATERNIDAD150116.pdf>

Glosarios

Glosario de la ONU, disponible en <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/glossary/>

Glosario de términos sobre género y derechos humanos, Pág. 5 y 6, disponible en http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/13.pdf

Glosario de INMUJERES, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Glosario sobre derechos humanos y no discriminación, CONAPRED, disponible en [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GLOSARIO(1).pdf),

Diccionarios

Diccionario Sociológico, disponible en https://books.google.com.mx/books?id=XPI12M70LUMC&pg=PA223&lpg=PA223&dq=diccionario+sociol%C3%B3gico+concepto+construcci%C3%B3n+social&source=bl&ots=MrCi1JInF&sig=vLA_xexdY0kIP6FqK_lctCcltZU&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKFw-je2ov_jvjWAhXmylQKHQRoDZwQ6AEISjAG#v=onepage&q=diccionario%20sociol%C3%B3gico%20concepto%20construcci%C3%B3n%20social&f=false

Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. http://www.dicc.hegoa.ehu.es/temas/list_by_tema/6

Diccionario Básico de Antropología, disponible en <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11506/1/Diccionario%20basico%20de%20antropologia.pdf>

Comunicados de Prensa

CIDH. Comunicado de Prensa No.208/17. CIDH lamenta la prohibición de la enseñanza de género en Paraguay. 15 de diciembre de 2017; CIDH. Comunicado de Prensa No. 243/18. CIDH finaliza visita de trabajo a Perú. 16 de noviembre de 2018.

Páginas de Internet

Casos de violencia por región, Observatorio Universitario de violencias contra las mujeres, Universidad Veracruzana, disponible en, https://www.uv.mx/apps/cuo/ouv mujeres/tipos_modalidades.html

Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, SEGOB, disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739>,

SEGOB declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por Agravio Comparado para el Estado de Veracruz, SEGOB, disponible en <https://www.gob.mx/conavim/prensa/segob-declara-alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-por-agravio-comparado-para-el-estado-de-veracruz?idiom=es>

ANEXO 1

Instrumentos de recolección de datos 2017-2018

SECRETARÍA DE GOBIERNO

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuántos han sido aprobados?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se ha implementado?
¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el presupuesto de egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han realizado? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres a la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y como se han llamado?

--

¿Se han generado programas, proyectos y acciones que busquen la eliminación de estereotipos de género?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han dado capacitaciones a las y los docentes donde se implemente el principio de igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han realizado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuantas mujeres?	

¿Qué materiales educativos se han elaborado e implementado para eliminar estereotipos de género?

¿Qué acciones se han realizado para incrementar las tasas de asistencia escolar para mujeres?

¿Cuáles acciones se han realizado para eliminar la deserción escolar de mujeres de zonas urbanas, rurales y de comunidades indígenas?

¿Cuántas y cuáles investigaciones ha impulsado en materia de igualdad de género?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE FINANZAS Y PLANEACIÓN

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presídium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Dentro del diseño del sistema de programación del gasto público se ha implementado la perspectiva de género en los objetivos y necesidades de dependencias y entidades?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

SECRETARÍA DE TRABAJO, PREVISIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVIDAD

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han llevado a realizado? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Administración Pública Estatal y por en el sector privado?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Bajo qué acciones se ha aplicado el principio de igualdad en el proceso de capacitación y adiestramiento en coordinación con los sectores patronales?

--

A partir del reconocimiento de los centros de trabajo con perspectiva de género, ¿Cuántos certificados de igualdad se han expedido a las empresas por sus buenas prácticas?

Dentro de los sistemas estadísticos, ¿se ha generado apartados que permitan observar las acciones que ha tomado la secretaría respecto a la igualdad de género y la erradicación de estereotipos?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PORTUARIO

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presídium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se difundieron?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y OBRAS PÚBLICAS

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presídium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se dieron difusión?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se difundieron?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han realizado acciones para garantizar el nivel de vida adecuado de la ciudadanía con apego al principio de igualdad entre hombres y mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuáles han sido? ¿Desde cuándo se encuentran implementadas? ¿Cuántos hombres y mujeres se han visto beneficiados?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

--	--

¿Cuántos y cuáles programas se han implementado para facilitar las estancias infantiles a madres y padres trabajadores? ¿Desde cuándo se encuentran vigentes? ¿Cuántos programas se han establecido en zonas urbanas, zonas rurales y zonas indígenas? ¿Se respeta la cosmovisión de las comunidades indígenas en los programas implementados dentro de su territorio?

--

¿Cuántos y cuáles programas se han implementado para erradicar la pobreza entre hombres y mujeres en zonas urbanas, rurales y comunidades indígenas? ¿Cuántos hombres y mujeres se han visto beneficiados?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuántos han sido aprobados?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	

--	--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL Y PESCA

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presídium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se han realizado dentro de la Secretaría campañas para erradicar estereotipos sobre hombres y mujeres?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE SALUD

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuántos han sido aprobados?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han realizado campañas para garantizar el derecho a la salud sexual y reproductiva de hombres y mujeres? De estas cuáles han desemboca en un programa sobre difusión de la corresponsabilidad de métodos anticonceptivos entre hombres y mujeres?

--

¿Se han implementado campañas y programas para la corresponsabilidad en la crianza y cuidado de los hijos, hijas o dependientes económicos?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE TURISMO Y CULTURA

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles programas, proyectos y acciones de la Secretaría han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presidium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
--------------------------	--------------------------

¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Secretaría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se difundieron?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
--------------------------	--------------------------

¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

CONTRALORÍA GENERAL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas han sido?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Contraloría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Institución?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Contraloría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de los eventos públicos que se realizan, ¿Se ha promovido que exista la participación sustantiva de mujeres en el presídium?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿En qué eventos han sido? ¿En qué consistió la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Contraloría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Contraloría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Contraloría y cuáles programas, proyectos y acciones de la Secretaría han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Contraloría mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente? ¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Qué campañas ha realizado la Contraloría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Contraloría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

COORDINACIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos han sido? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres de la Institución?

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Coordinación?

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Coordinación? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Coordinación, ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos, ¿Cuál es el promedio de pago y puestos de mujeres y hombres?

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Coordinación?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Coordinación y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Existen dentro de la Coordinación mecanismos que sancionen a Servidores Públicos por casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de las mujeres?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos procedimientos se han iniciado?	

¿Qué campañas ha realizado la Coordinación para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Coordinación con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

ANEXO 2

Instrumentos de recolección 2019

SECRETARÍA DE GOBIERNO

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

Si	No

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se han implementado estrategias para efectuar y fortalecer el diagnóstico estatal y municipal sobre todos los tipos y modalidades de violencia que sufren las mujeres en el Estado de Veracruz?

Si	No
¿Qué estrategias se implementaron? ¿Cuántos tipos y modalidades de violencia tienen registradas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se han realizado o fortalecido mapas de riesgos de los delitos cometidos en contra de la mujer?

Si	No
¿Cuántos mapas se tienen registrados?	¿Por qué no se han realizado?

¿Qué acciones se han generado respecto a los resultados obtenidos de la realización de los mapas?	
---	--

¿Se ha impulsado la construcción de refugios en diferentes zonas del Estado con apoyo de los Ayuntamientos para las mujeres víctimas de violencia?

Si	No
¿Cuántos refugios se han construido? ¿Cuántas mujeres han sido atendidas en los refugios? Desglose por edad, tipos de violencia por las que son atendidas y municipios beneficiados	¿Por qué no se ha impulsado?

¿Se han realizado revisiones o actualizaciones de los documentos de información del Banco Estatal de Datos sobre Violencia contra las Mujeres?

Si	No
¿Qué tipo de modificaciones se realizaron?	¿Por qué no se han realizado?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

() SI	() NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuántos han sido aprobados?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento. ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se han revisado y actualizado los protocolos de los cuerpos policíacos como primeros respondientes a la violencia?

Si	No
Mencione que protocolos. Indique cuándo se notificó al personal y señale cuántos se han notificado. Desglose por nivel jerárquico y por distritos en los que se encuentran.	¿Por qué no se han revisado?

¿Se han capacitado a los elementos de Seguridad Pública sobre el protocolo para atender víctimas de violencia familiar?

Si	No
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Cuántos elementos se han capacitado? Indicar ¿Cuántos fueron en las zonas urbanas, rurales, indígenas? Desglose por distritos.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han realizado? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres a la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y como se han llamado?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se	¿Por qué no se han implementado?

han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidad? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	
--	--

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Se han generado programas, proyectos y acciones que busquen la eliminación de estereotipos de género?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se han dado capacitaciones a las y los docentes donde se implemente el principio de igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han realizado?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuantas mujeres?	

¿Se ha capacitado al personal docente sobre detección de violencia en niñas, niños y adolescentes?

Si	No
¿Qué tipo de capacitación se llevó a cabo?	¿Por qué no se ha llevado a cabo?

¿Se han creado Comités de Vigilancia Escolar en las instituciones educativas a fin de identificar y referenciar hechos de violencia de género?

Si	No
Señale ¿Cuántos corresponden a kínder, primaria y secundaria? Indique, ¿Cuántos se han creado y desglose por distritos?	¿Por qué no se han creado?

¿Cuántas se instalaron en zonas indígenas, rurales y urbanas?

¿Se han implementado programas de estudios sobre salud, derechos sexuales y reproductivos?

Si	No
¿Cuántos programas se han implementado? Desglosar, sobre qué derechos han sido. Indique, cuantas escuelas se han visto beneficiadas y desglosar por zonas, rurales, indígenas, urbana y distritos en los que se encuentran.	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué acciones se han implementado sobre prevención del embarazo en adolescentes?

¿En qué escuelas se han implementado? Desglosar por zonas rurales, indígenas, urbanas y distritos en las que se encuentran.

¿Qué materiales educativos se han elaborado e implementado para eliminar estereotipos de género?

¿Qué acciones se han realizado para incrementar las tasas de asistencia escolar para mujeres?

¿Cuáles acciones se han realizado para eliminar la deserción escolar de mujeres de zonas urbanas, rurales y de comunidades indígenas?

¿Cuántas y cuáles investigaciones ha impulsado en materia de igualdad de género?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE FINANZAS Y PLANEACIÓN

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
<p>¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo?</p> <p>¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.</p>	<p>¿Por qué no se han llevado a cabo?</p>

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
<p>¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?</p>	<p>¿Por qué no se ha implementado?</p>

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
<p>¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidad? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron</p>	<p>¿Por qué no se han implementado?</p>

aplicadas?	
------------	--

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

--	--

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Dentro del diseño del sistema de programación del gasto público se ha implementado la perspectiva de género en los objetivos y necesidades de dependencias y entidades?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

¿Cuál es el gasto destinado a las políticas públicas de prevención, atención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres en el Estado de Veracruz?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

SECRETARÍA DE TRABAJO, PREVISIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVIDAD

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos se han llevado a realizado? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Administración Pública Estatal y por en el sector privado?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Bajo qué acciones se ha aplicado el principio de igualdad en el proceso de capacitación y adiestramiento en coordinación con los sectores patronales?

A partir del reconocimiento de los centros de trabajo con perspectiva de género, ¿Cuántos certificados de igualdad se han expedido a las empresas por sus buenas prácticas?

¿Se han implementado acciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos, de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación en la Secretaría?

Si	No
¿Qué acciones se han implementado?	

¿Se han incorporado políticas para fortalecer los servicios de guardería suficientes y adecuados en los centros de trabajo?

Si	No
¿Cuántos servicios de guardería se han abierto? ¿Cuántas madres trabajadoras se han visto beneficiadas? ¿Cuántos padres trabajadores se han visto	¿Por qué no se han incorporado?

beneficiados?	
---------------	--

Dentro de los sistemas estadísticos, ¿se ha generado apartados que permitan observar las acciones que ha tomado la secretaría respecto a la igualdad de género y la erradicación de estereotipos?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PORTUARIO

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se difundieron?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento. ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima?	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	
---	--

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se han asignado recursos financieros destinados a aumentar el acceso de las mujeres a los microcréditos?

Si	No
¿Cuántas mujeres se han visto beneficiadas? Desglose por rango de edad y nivel educativo y beneficios beneficiados.	

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y OBRAS PÚBLICAS

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría? y ¿cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron	¿Por qué no se han implementado?

aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	
--	--

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha fomentado la participación de las mujeres que trabajan en la Secretaría en programas de mejora regulatoria?

Si	No
¿Cuántas mujeres trabajan en los programas? ¿En qué tipos de programas hay mayor participación de mujeres?	¿Por qué no se ha fomentado?

¿Se ha fomentado la participación de las mujeres en el área de vigilancia y ejecución de obras públicas?

Si	No
¿Cuántas mujeres participan en el área de ejecución de obras? ¿Cuántas mujeres participan en el área de vigilancia?	¿Por qué no se ha fomentado?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se dieron difusión?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

--

¿Se han implementado acciones para la inclusión de las mujeres en proyectos de desarrollo, agroindustriales y empresariales?

Si	No
¿Qué acciones se han implementado? ¿Cuál es la participación de las mujeres?	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se difundieron?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidad? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

¿Cuántos y cuáles programas se han implementado para facilitar las estancias infantiles a madres y padres trabajadores? ¿Desde cuándo se encuentran vigentes? ¿Cuántos programas se han establecido en zonas urbanas, zonas rurales y zonas indígenas? ¿Se respeta la cosmovisión de las comunidades indígenas en los programas implementados dentro de su territorio?

¿Cuántos y cuáles programas se han implementado para erradicar la pobreza entre hombres y mujeres en zonas urbanas, rurales y comunidades indígenas? ¿Cuántos hombres y mujeres se han visto beneficiados?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

() SI	() NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

() SI	() NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuántos han sido aprobados?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se ha fomentado la participación de las mujeres en el área de la investigación ecológica?

Si	No
¿Qué acciones se implementaron? Desglose por edad y área de investigación.	¿Por qué no se ha fomentado?

¿Cuántas mujeres participan en el área de investigación ecológica?

Desglose por edad y área de investigación.
--

¿Qué participación tienen las mujeres en los programas estratégicos relacionados con el equilibrio ecológico y protección del ambiente?

Desglose por edad y por tipo de programa.

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Sí	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Sí	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Sí	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL Y PESCA

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia e instalaciones adecuadas para la extracción de leche o amamantamiento?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Se han realizado acciones para impulsar a las mujeres en el sector agropecuario?

Si	No
¿Qué acciones se han realizado? ¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han realizado?

¿Con cuántos programas cuenta la Secretaría para beneficiar a mujeres?

¿Qué tipo de programas son? ¿Con cuanta periodicidad se otorgan? Desglose por edad de las beneficiadas, zona rural, urbana e indígena y nivel académico

¿Cuántos programas que benefician a las mujeres se han otorgado durante el 2019?

Desglose por edad de las beneficiadas, zona rural, urbana e indígena y nivel académico ¿Cuáles el monto que se otorga?

¿Se han realizado capacitaciones a las mujeres con la finalidad de promover el desarrollo del campo, tecnificación y tecnología?

Si	No
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Cuántas mujeres fueron beneficiadas? Desglose por edad, zona rural, urbana e indígena.	

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Se han realizado dentro de la Secretaría campañas para erradicar estereotipos sobre hombres y mujeres?

() SI	() NO
¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen?	¿Por qué no se han implementado?

Desglosar por municipios.	
---------------------------	--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE SALUD

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuántos han sido aprobados?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Se han realizado campañas para garantizar el derecho a la salud y reproductiva de hombres y mujeres? De estas cuáles han desemboca en un programa sobre difusión de la corresponsabilidad de métodos anticonceptivos entre hombres y mujeres?

--

¿Se ha capacitado al personal médico sobre el protocolo de actuación de interrupción legal del embarazo?

Si	No
¿Cuánto personal ha sido capacitado? Desglosar por personal médico, de enfermería, hospitales, centros médicos en los que se encuentran.	¿Por qué no se ha capacitado?

¿Se ha implementado campañas de capacitación al personal médico sobre violencia obstétrica?

Si	No
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Cuánto personal ha sido capacitado? Desglosar por personal médico, de enfermería, hospitales, centros médicos en	¿Por qué no se ha capacitado?

los que se encuentran.	
------------------------	--

¿Cuántas notas criminales han remitido a la Fiscalía por aborto?

Desglose por zonas rurales, urbanas e indígenas.
--

¿Se han implementado campañas y programas para la corresponsabilidad en la crianza y cuidado de los hijos, hijas o dependientes económicos?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidad? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

SECRETARÍA DE TURISMO Y CULTURA

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Secretaría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles programas, proyectos y acciones de la Secretaría han sido?

¿Cuántas mujeres y hombres se han visto beneficiados?

¿Se ha promovido la incorporación de las mujeres en la realización de eventos culturales y de turismo?

Si	No
¿Cuál es el porcentaje de participación de las mujeres? Desglose por zona rural, urbana e indígena y por tipo de participación.	¿Por qué no se ha promovido?

¿Qué acciones se han implementado para fomentar el desarrollo artesanal?

Si	No
¿Qué participación han tenido las mujeres? ¿En qué zona rural, urbana e indígena se ha implementado? ¿Cuántas mujeres se han visto beneficiadas? Desglose por edad, zonas rurales, urbanas e indígenas.0	¿Por qué no se han implementado?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas se han llevado a cabo? ¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Secretaría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios.

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría?

--

¿Se han detectado disposiciones dentro de manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Secretaría que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Secretaría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Secretaría?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Secretaría y cuáles han sido?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Qué campañas ha realizado la Secretaría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas? ¿En qué medios se difundieron?

--

¿Se ha implementado en la Secretaría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Sí	No
<p>¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el Comité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?</p>	<p>¿Por qué no se ha implementado?</p>

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Secretaría?

Sí	No
<p>¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron</p>	<p>¿Por qué no se han implementado?</p>

aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	
--	--

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Secretaría?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Secretaría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

CONTRALORÍA GENERAL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántas han sido?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Contraloría? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Contraloría?

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Institución?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Contraloría? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Dentro de la Contraloría ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Contraloría?

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Contraloría y cuáles programas, proyectos y acciones han sido?

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

¿Qué campañas ha realizado la Contraloría para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

¿Se ha implementado en la Contraloría el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Contraloría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Contraloría?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

¿Cuántos servidores o servidoras públicos han dado de baja por conductas de acoso, hostigamiento o violencia en contra de las mujeres?

Desglose por edades y nivel jerárquico e institución de procedencia.

¿Cuántos servidores o servidoras públicas han sido denunciadas por conductas de acoso, hostigamiento o violencia en contra de las mujeres?

Desglose por edades.

¿Cuántos servidores o servidoras públicas han sido inhabilitadas por conductas de acoso, hostigamiento o violencia en contra de las mujeres?

Desglose por edades.

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Contraloría?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Contraloría con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

COORDINACIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos han sido?	¿Por qué no se han llevado a cabo?
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Coordinación? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres de la Institución?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Coordinación?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Coordinación? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se ha implementado en la Coordinación el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
¿Se notificó al interior de la Secretaría sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Coordinación?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

Se han detectado disposiciones dentro de los manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Coordinación que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

Dentro de la Coordinación, ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Coordinación?

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la Coordinación y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Qué campañas ha realizado la Coordinación para erradicar los estereotipos de género?
¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se han implementado medidas para incrementar la difusión de imágenes positivas de las indígenas, afroamericanas, migrantes y refugiados?

Si	No
¿Qué tipo de acciones han efectuado? Indique, ¿Que medios de difusión han implementado?	

¿Se han implementado campañas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación?

Si	No
¿Qué tipo de campañas se implementaron? ¿En qué medios de difusión se han usado? ¿Cuál ha sido el alcance obtenido?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Coordinación?

() SI	() NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Coordinación con organismos e instituciones públicas y privadas?

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

OFICINA DEL PROGRAMA DE GOBIERNO

¿Se ha capacitado a las y los servidores públicos en materia de derechos humanos e igualdad de género?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Qué tipo de capacitación fue? ¿Taller, simposios, conferencias, mesas de trabajo, otros? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Cuántos han sido?	¿Por qué no se han llevado a cabo
¿Cuántos participantes fueron hombres y cuántas mujeres? Indique el grado de estudios de los participantes.	

¿Cuál es la integración de la plantilla laboral de la Institución? Favor de desglosar por puesto, sexo, edad y grados de estudios

--

¿Cuáles han sido las estrategias para eliminar las brechas de ocupación entre hombres y mujeres dentro de la Institución?

--

¿De qué manera se ha impulsado la asignación de altos puestos a mujeres dentro de la Institución?

--

¿Se han detectado disposiciones que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución? ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

¿Se han generado lineamientos para la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Desde cuándo se encuentra vigente?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

¿Se ha implementado en la Institución el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?

Si	No
----	----

¿Se notificó al interior de la institución sobre la implementación del protocolo? ¿Cuándo se instaló el subcomité? ¿Cómo se eligió a la persona consejera? ¿Cuántas veces ha sesionado el subcomité? ¿Cuentan con lineamientos para la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual?	¿Por qué no se ha implementado?
---	---------------------------------

¿Se han presentado casos de hostigamiento y acoso en la Institución?

Si	No
¿Cuántos casos tienen registrados? ¿Indicar el nivel jerárquico de la persona presuntamente responsable de acoso u hostigamiento? ¿Cuántos casos de hostigamiento y acoso se han resuelto? ¿En cuántos casos se fincaron responsabilidades? ¿Cuántas medidas de protección fueron aplicadas a la víctima? ¿Qué medidas de reeducación fueron aplicadas?	¿Por qué no se han implementado?

¿Se ha impulsado la creación de Comités de vigilancia Laboral?

Si	No
¿Cuántos comités de vigilancia se tienen? Desglosar por municipios.	¿Por qué no se han implementado?

Se han detectado disposiciones dentro de los manuales, reglamentos o cualquier otro documento aplicable por la Institución que limiten directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la Institución ¿Qué acciones han realizado para eliminarlas?

--

Dentro de la Institución, ¿Cuál es el promedio de las horas que laboran las mujeres y los hombres?

--	--

A partir de lo establecido en la nómina actual de sueldos, anexar documento que contenga el promedio del sueldo otorgado a mujeres y hombres, desagregado por puestos.

--	--

¿Cuántas licencias de paternidad y maternidad se han autorizado dentro de la Institución?

--

--

¿Cómo se ha integrado el principio de igualdad en los programas, proyectos y acciones de la oficina y cuáles han sido?

--

¿Qué otras políticas públicas han implementado para generar la igualdad entre hombres y mujeres?

--

¿Qué campañas ha realizado la Institución para erradicar los estereotipos de género? ¿Qué contenidos se abordaron? ¿Cuáles fueron los objetivos? ¿Desde cuándo están implementadas?

--

¿Se cuenta con hora de lactancia y el espacio adecuado para la extracción de leche o amamantamiento dentro de las instalaciones de la Institución?

<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?	¿Por qué no se han llevado a cabo?

Cuántos hombres y mujeres hacen uso de su hora de lactancia?

Desglose por edades y áreas donde se encuentran.
--

¿Cuántos convenios que busquen generar la igualdad entre hombres y mujeres ha firmado la Institución con organismos e instituciones públicas y privadas?

--

¿Cuál ha sido el monto autorizado en el Presupuesto de Egresos del Estado para la implementación de acciones y programas con perspectiva de género?

--

¿Se han impulsado políticas públicas en materia de igual de género, dentro del Plan Estatal de Desarrollo y los Programas de Gobierno?

Si	No
----	----

¿Cómo se han impulsado?	¿Por qué no se han impulsado?
-------------------------	-------------------------------

Mencione que impacto han generado la aplicación de políticas públicas de Igualdad de Género.

--

¿Se han realizado actividades en coordinación con especialistas y asociaciones civiles en materia de igualdad de género?

Si	No
¿Cuántas actividades se han realizado? Mencione las actividades por áreas donde se realizaron.	¿Por qué no se han realizado?

¿Se ha efectuado un sistema de seguimiento para verificar la implementación del Programa de Desarrollo en lo concerniente en políticas públicas en materia de igualdad de género?

Si	No
¿Cómo se ha desarrollado?	¿Por qué no se ha implementado?

¿Cuántos municipios han solicitado la revisión de los Planes Municipales de Desarrollo, para incorporar políticas públicas en materia de igualdad de género?

Si	No
Desglose por zona rural, urbana e indígena	

¿Cuántos indicadores se han generado en coordinación con la Secretaría de Finanzas y Planeación en materia de igualdad entre hombres y mujeres?

Si	No
Mencione cuales.	¿Por qué no se han generado?

¿Se han realizado diagnóstico sobre la situación de las mujeres que laboran en la oficina de Gobierno en materia de igualdad de género?

Si	No
¿Qué tipo de diagnóstico se realizó. ¿Qué resultados se obtuvieron.	¿Por qué no se han generado?

ANEXO 3

SUELDO DE HOMBRES Y MUJERES POR DEPENDENCIA Y PUESTO

Nº	Institución	Puesto	Sueldo de mujeres	Sueldo hombres	Diferencia	Porcentaje
1	Secretaría de Gobierno	Secretaría de Gobierno	\$52,666.14	\$52,666.14	-	-
		Subsecretarías	\$37,592.52	\$37,592.52	-	-
		Direcciones Generales, Coordinaciones de asesores	\$36,407.36	\$36,407.36	-	-
		Direcciones de área	\$31,662.39	\$31,662.39	-	-
		Subdirecciones, Asesores	\$26,703.43	\$26,703.43	-	-
		Jefaturas de departamentos, consultores, ejecutivos (as) de proyectos	\$20,686.52	\$20,686.52	-	-
		Jefaturas de oficina, Supervisores (as)	\$14,142.66	\$14,142.66	-	-
		Analistas	\$12,302.45	\$12,302.45	-	-
		Técnicos (as)	\$7,331.34	\$7,331.34	-	-
		Auxiliares	\$7,068.87	\$7,068.87	-	-
	Secretaría de Finanzas y	Respuesta con Decreto número 623 de Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave para el ejercicio				

2	Planeación	Fiscal 2019				
3	Coordinación General de Comunicación Social	Respuesta con Decreto número 623 de Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave para el ejercicio Fiscal 2019				
4	Secretaría de Turismo y Cultura	Secretario (a) de despacho	\$60,540.00	\$60,540.00	-	-
		Subsecretario (a)	\$52,320.00	\$52,320.00	-	-
		Direcciones generales	\$50,274.00	\$50,274.00	-	-
		Direcciones de área	\$40,476.00	\$40,476.00	-	-
		Subdirecciones (asesores)	\$34,575.00	\$34,575.00	-	-
		Jefaturas de Departamento (ejecutivos(as) de proyectos)	\$27,325.00	\$27,325.00	-	-
		Jefaturas de oficina	\$19,813.00	\$19,813.00	-	-
		Analistas, administrativos especializados (as)	\$17,444.00	\$17,444.00	-	-
		Técnicos (conductores)	\$11,714.00	\$11,714.00	-	-
		Auxiliares administrativos	\$7,417.00	\$7,417.00	-	-

	Titulares de despacho	\$59,761.44	-		
	Subsecretarías	-	\$45,000.00	-	
	Direcciones de área	-----	\$43,434.22	-	
	Direcciones Generales	\$38,000.00	\$36,033.33	\$1,966.67	5.17%
	Coordinadores de asesores	-	\$35,000.00	-	
	Jefaturas de departamentos	\$23,775.00	\$25,162.50	\$1,387.50	5.5%
	Subdirecciones	-	\$25,000.00	-	
	Jefaturas de unidad	\$23,831.08	-	-	
	Consultores (as)	\$23,506.50	\$13,000.00	\$10,506.5	44.69%
	Ejecutivos de proyectos	\$19,965.49	-----	-	
	Supervisores	-	\$16,307.48		
	Analista Jurídico	\$14,851.19	\$13,267.02	\$1,584.17	10.66%
	Jefaturas de oficina	\$12,060.00	\$14,383.63	\$2,323.63	16.15%
	Conductores Ejecutivos		\$14,500.00	-	
	Analistas Contables	\$14,185.48	-	-	
	Secretaria (o) ejecutiva (o)	\$14,125.00	-	-	

5	Secretaría del Medio Ambiente	Auxiliares jurídicos	-	\$13,177.06	-	
		Secretaria (o) directiva (o)	\$13,129.68	-	-	
		Analistas administrativos	\$12,648.25	\$13,225.33	\$577.08	4.36%
		Técnicos (as) ambientalistas	\$12,466.88	\$12,258.10	\$208.78	1.67%
		Secretarias (os) operativa (os)	\$12,238.32	-	-	
		Auxiliares administrativos	\$10,939.39	\$11,183.44	\$244.05	2.18%
		Residentes regionales forestales	\$8,496.26	\$10,022.28	1,529.02	15.22%
		Auxiliares forestales	-	\$9,616.64	-	
		Viveristas forestales	\$7,402.57	\$7,869.63	\$467.06	5.93%
		Técnico (a) especializado (a)	\$7,130.14	-	-	
		Técnico (a) forestal	\$7,876.25	\$15,000.00	\$7,123.75	47.49%
		Secretarios (as) de Despacho y/o homólogos	\$59,500.00	-		
		Direcciones Generales y homólogos	\$44,808.96	\$42,659.84	\$2,149.12	4.79%

6	Contraloría General	Direcciones de Área y homólogos	-	\$31,883.05	-	
		Subdirecciones de Área y homólogos	\$31,422.21	\$30,984.02	\$438.19	1.39%
		Jefaturas de Departamento y homólogos	\$24,064.94	\$24,613.79	\$548.85	2.22%
		Jefaturas de Oficina y homólogos	\$17,792.82	\$17,531.59	\$261.23	1.46%
		Operativos	\$12,334.20	\$13,388.77	\$1,054.57	7.87%
		7	Secretaría de Desarrollo Social	Subsecretaría	-	\$47,710.24
Direcciones General	44,222.52			45,099.84	\$877.32	1.94%
Direcciones de área	37,966.91			36,441.52	\$1,525.39	4.04%
Subdirecciones	31,616.67			29,634.47	\$1,982.2	6.26%
Jefatura de departamento	27,105.93			26,592.45	\$513.48	1.89%
Jefatura de oficina	20,339.42			19,425.68	\$913.74	4.49%
Analistas administrativos	13,965.96			14,765.96	\$800.00	5.41%
Auxiliar administrativo	11,426.39			11,820.15	\$393.79	3.33%
				Secretario de Despacho		60,540.00
		Subsecretario		\$52,310.00		

8	Secretaría de Desarrollo Económico y portuario	Direcciones General	\$40,421.00	\$40,387.00	\$34.00	0.084%
		Coordinaciones de asesores	-	\$39,826.00	-	
		Direcciones de área	-	\$38,413.00	-	
		Secretario privado de titular	-	\$32,877.00	-	
		Asesores (as)	\$30,215.00	21,299.00	\$8,916.00	29.50%
		Subdirecciones	\$29,948.00	\$29,892.00	\$56.00	0.18%
		Secretario Técnico	-	\$27,330.00	-	
		Representantes	-	\$27,231.00	-	
		Jefatura de departamento	\$21,462.00	\$23,929.00	\$2,467.00	10.30%
		Consultores	\$23,774.00	\$15,958.00	\$7,816.00	32.87%
		Jefatura de oficina	\$20,448.00	\$18,779.00	\$1,669.00	8.16%
		Secretario (a) particular	\$18,958.00	\$19,942.00	\$984.00	5.19%
		Analista contable	\$17,215.00			
		Técnico (a)	-	\$14,240.00		
		Analista de proyectos	\$14,765.00	\$9,769.00	\$4,996.00	34.04%
Auxiliares administrativos	\$13,994.00	\$8,796.00	\$5,198.00	37.14%		
Analista	\$13,988.00	\$13,132.00	\$856.00	6.11%		

		administrativo				
		Secretarías	\$13,803.00			
		Conductores ejecutivo	-	\$12,067.00		
		Administrativo (a) especializado (a)	\$8,661.00	\$9,648.00	\$987.00	11.39%
		Mensajero	-	\$8,302.00		
		Almacenista	-	\$7,237.00		
9	Secretaría de Salud	Respuesta con tabulador de sueldos				
10	Secretaría de Seguridad Pública	Respuesta con Decreto número 623 de Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave para el ejercicio Fiscal 2019				
11	Secretaría de Trabajo y Previsión Social y Productividad	Direcciones	\$34,100.94	\$31,568.90	\$2,532.04	7.42%
		Subdirecciones	\$32,517.76	\$33,327.69	\$809.93	2.43%
		Jefatura de departamento	\$24,909.70	\$21,396.31	\$3,513.39	14.10%
		Jefatura de oficina	\$14,478.24	\$15,574.06	\$1,095.82	7.03%
		Operativos (as)	\$12,346.09	\$12,346.09	0	
		Laboratoristas	\$8,350.49	\$7,693.26	\$647.23	7.87%
		Jefatura de departamento	\$5,057.29	\$7,882.10	\$2,824.81	35.83%
		Direcciones	\$7,854.93	\$7,128.04	\$726.89	9.25%
		Subsecretarías	-	\$7,128.04		
		Inspectores	-	\$7,113.67		

12	Secretaría de Desarrollo Rural y Pesca	Técnicos (as)	\$6,049.31	\$6,243.10	\$193.79	3.10%
		Auxiliares	\$5,765.34	\$6,110.90	\$345.56	5.65%
		Archivista	\$5,992.75			
		Analista administrativo	\$5,120.12	\$5,635.61	\$515.49	9.14%
		Subdirecciones	-	\$5,442.32		
		Coordinadores	-	\$5,295.57		
		Asesores	\$3,009.66	\$5,295.57	\$2,285.91	43.16%
		Capturista	\$5,190.69	\$4,320.50	\$870.19	16.76%
		Analista especializado	\$5,042.57	\$5,094.95	\$52.38	1.00%
		Subcoordinadores		\$4,694.31		
		Jefatura de oficina	\$4,363.42	\$4,042.37	\$321.05	7.35%
		Intendentes	\$4,017.05	\$3,910.50	\$106.55	2.65%
		Enlaces administrativos	\$3,427.80	\$4,396.60	\$968.80	22.03%
		Conductores		\$3,989.47		
		Cotizadores	\$3,522.72	\$3,522.72	-	
Secretaría de Infraestructura	Direcciones General	\$49,780.30	\$40,525.29	\$9,255.00	18.59%	
	Direcciones de área		\$39,478.81			
	Subdirecciones	\$32,138.54	\$31,087.32	\$1,051.22	3.27%	
	Jefaturas de Departamento	\$21,899.13	\$22,955.94	\$1,056.81	4.60%	

13	y Obra Pública	Jefaturas de oficina	\$18,725.14	\$17,808.72	\$916.42	4.89%
		Analista	\$13,544.68	\$14,661.62	\$1,116.94	7.61%
		Auxiliares/Técnico (a)	\$10,439.36	\$9,790.65	\$648.71	6.21%
14	Secretaría de Protección Civil	Secretaria de Despacho	\$59,500.00			
		Direcciones Generales	\$39,958.00	\$45,706.00	\$5,748.00	14.38%
		Direcciones de área	-	\$30,918.00		
		Subdirecciones	\$30,697.00	\$28,274.00	\$2,423.00	7.89%
		Jefaturas de Departamento	\$23,098.00	\$24,593.00	\$1,495.00	6.07%
		Jefaturas de oficina	\$15,596.00	\$13,445.00	\$2,151.00	13.79%
		Administrativo/Analista Especializado	\$12,069.00	\$11,725.00	\$344.00	2.85%
		Administrativo	\$12,205.00	\$13,258.00	\$1,053.00	7.94%
		Técnico(a) y homólogo	\$9,874.00	\$9,899.00	\$25.00	0.25%
		Auxiliares u Homólogos	\$7,613.00	\$7,590.00	\$23.00	0.30%
	Oficina del	Auxiliares u Homólogos	Hasta \$7,417.00	Hasta \$7,417.00	-	
		Técnico(a) y homólogo	Hasta \$11,714.00	Hasta \$11,714.00	-	
		Administrativo/Analista	Hasta \$17,444.00	Hasta \$17,444.00	-	

15	Gobernador	Especializado				
		Jefe de oficina	Hasta \$19,813.00	Hasta \$19,813.00	-	
		Puesto de mando	Según gaceta	Según gaceta	-	
16	Oficina del Programa de Gobierno	Jefatura Despacho	\$59,500.00	-		
		Asesor (a)	-	\$28,445.95		
		Secretario Técnico	-	\$26,905.40		
		Jefe (a) de Departamento	\$24,835.91	\$23,928.72	\$907.19	3.64%
		Analista Jurídico	\$17,395.18	\$17,394.18	\$1.00	0.005%
		Conductor (a) Ejecutivo (a)	-	\$13,512.06		
		Conductor (a) Operativo (a)	-	\$11,759.51		
		Secretaria (o) Operativa (o)	\$12,280.46	-		
		Secretaria (o) Directiva (o)	\$12,474.84	-		
		Intendente	\$9,577.70	-		
		Almacenista	-	\$10,622.74		
		Guardia de seguridad	-	\$11,340.49		

		Analista de Mantenimiento y Servicios Generales	-	\$8,924.34		
17	Secretaría de Educación	Respuesta con Decreto número 623 de Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave para el ejercicio Fiscal 2019				