

LIC. MARCO ANTONIO BONILLA MENDOZA, Presidente Municipal de Chihuahua, en ejercicio de las facultades que me conceden los artículos 2 fracción IV, 3 segundo párrafo, 28 fracción I, 29 fracción IV y 50 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua y el artículo 29 fracción XXIV del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, he tenido a bien emitir el siguiente:

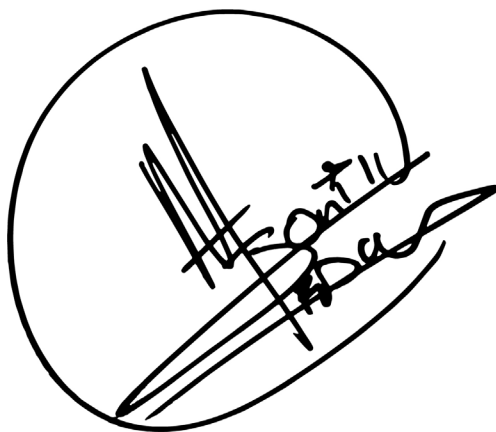
ACUERDO 850/2023

ARTÍCULO PRIMERO: Publíquese en la Gaceta Municipal del H. Ayuntamiento de Chihuahua, oficio, mediante el cual:

Único: Se publican los siguientes documentos del Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Chihuahua, El Presupuestos de Egresos 2023 del Instituto Municipal de las Mujeres, Condiciones Generales del Trabajo entre el Instituto Municipal de las Mujeres y las y los trabajadores a su servicio 2022 y Manual de la Organización del Instituto 2023 que consta en oficio N° IMM/DJ/274/2023, remitido por la C.P. Lydia Alicia Terrazas Lara al Secretario del H. Ayuntamiento.

SEGUNDO: Este Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en la Gaceta Municipal del H. Ayuntamiento de Chihuahua y/o en el Periódico Oficial del Estado.

DADO en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 02 días del mes de junio del año dos mil veintitrés.



**PRESIDENTE MUNICIPAL DE CHIHUAHUA
LIC. MARCO ANTONIO BONILLA MENDOZA**



**SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO
MTRO. ROBERTO ANDRÉS FUENTES RASCÓN**

**SECRETAR
AYUNTA
MTRO. ROBE
FUENTES**



IMM-CD-SO-02-FEB-23

**ACTA DE ACUERDOS DE LA QUINTA SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO
MUNICIPAL DE LAS MUJERES PARA EL PERÍODO GESTIÓN 2021-2024.**

En la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, siendo las **nueve horas** del día **dos de febrero del año dos mil veintitrés**, reunidos para sesionar en la hora establecida en la Convocatoria de manera presencial, en el Salón Tres Lunas del Restaurante La Casona, ubicado en Avenida Ocampo número 430 (cuatrocientos treinta) de la Zona Centro. Asistiendo las siguientes Consejeras y representantes: **Mtra. Ana Lucía Herrera Navarro**, en representación del **Lic. Marco Antonio Bonilla Mendoza**, Presidente Municipal; la **Mtra. Graciela Guerrero Quiñones** en representación de la **C.P. Lydia Alicia Terrazas Lara**, Directora del Instituto Municipal de las Mujeres; la **C.P. Karina Aldeé Olivas Maldonado**, Presidenta del DIF Municipal; la **Licda. Blanca Patricia Ulate Bernal**, Regidora Presidenta de la Comisión Mujer, Familia e Igualdad de Género; la **Mtra. Indra Manzo Rascón**, Regidora Secretaria de la Comisión Mujer, Familia e Igualdad de Género; la **Licda. Moncerat Elvira Villarreal Torres**, Regidora Presidenta de la Comisión de la Sociedad Civil Organizada y Asuntos Religiosos; el **C.P. Miguel De los Santos Arévalo** en representación de la **Mtra. Rosa María Hernández Muñoz**, Directora del Instituto Municipal de Atención y Prevención a la Salud; la **Mtra. Neyra Georgina Regalado Gutiérrez**, Directora del Instituto Chihuahuense de la Mujer; la **Licda. Norma Librada Ledezma Ortega**, Directora de Justicia para Nuestras hijas A.C.; la **Licda. Morayma Edith Rodríguez Franco**, representante de Mujer Jefa de Familia A.C.; la **Ing. Beatriz Elvira Amaya Estrada**, Directora de Vida y Familia A.C.; la **Mtra. Liliana Herrera Villanueva**, Representante del Comité Ciudadano de Seguridad Pública; con objeto de llevar a cabo la **Quinta Sesión Ordinaria del Consejo Directivo del Instituto Municipal de las Mujeres para el Período Gestión 2021-2024**; bajo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Bienvenida.
2. Pase de lista de asistencia y declaración del Quórum, en su caso.
3. Lectura y aprobación del orden del día.
4. Informe de actividades del año 2022.
5. Presentación y en su caso aprobación del Presupuesto 2023.
6. Presentación y en su caso aprobación de los estados financieros 2022.





7. Presentación y en su caso aprobación del Plan Anual de Adquisiciones, Arrendamientos y Contrataciones de Servicios (PAACS) 2023.

8. Asuntos Generales de la Administración.

9. Cierre de la sesión

1. En el despacho del **PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, en representación del Lic. Marco Antonio Bonilla Mendoza, Presidente Municipal y Presidente del Consejo Directivo, da un mensaje de bienvenida a todos los presentes, agradeciendo a los mismos su puntual asistencia e informando que la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, Directora del Instituto Municipal de las Mujeres y Secretaría Técnica no se encuentra presente debido a que fue citada en la Ciudad de México para firma del Proyecto Federal para el Refugio Confidencial de Protección del año 2023 e informa que será ella quien dirija la Sesión.

2. En el despacho del **SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, procedió al pase de lista de los integrantes del Consejo, encontrándose presentes:

MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO.	En representación del Lic. Marco Antonio Bonilla Mendoza, Presidente Municipal. (art. 7 fracción I del Estatuto Orgánico)
MTRA. GRACIELA GUERRERO QUINONES.	En representación de la C.P. Lydia Alicia Terrazas Lara, Directora del Instituto Municipal de las Mujeres. (art. 7 fracción II del Estatuto Orgánico)
C.P. KARINA AIDEÉ OLIVAS MALDONADO.	Presidenta del DIF Municipal. (art. 7 fracción III del Estatuto Orgánico)
LIC. BLANCA PATRICIA ULATE BERNAL.	Regidora Presidenta de la Comisión Mujer, Familia e Igualdad de Género. (art. 7 fracción IV del Estatuto Orgánico)
MTRA. INDRA MANZO RASCÓN.	Regidora Secretaria de la Comisión Mujer, Familia e Integridad de Género. (art. 7 fracción X del Estatuto Orgánico)
LIC. MONCERRAT ELVIRA VILLARREAL TORRES.	Regidora Presidenta de la Comisión de Sociedad Civil Organizada y Asuntos Religiosos (art. 7 fracción X del Estatuto Orgánico).
C.P. MIGUEL DE LOS SANTOS ARÉVALO.	En representación de Mtra. Rosa María Hernández Muñoz, Directora del Instituto Municipal de Atención y Prevención a la Salud (antes Centro de Atención y Prevención Psicológica). (art. 7 fracción V del Estatuto Orgánico)
LIC. NEYRA GEORGINA REGALADO GUTIÉRREZ.	Directora del Instituto Chihuahuense de la Mujer. (art. 7 fracción VI del Estatuto Orgánico)

Instituto Municipal
de las **MUJERES**

LIC. NORMA LIBRADA LEDEZMA ORTEGA.	Justicia para Nuestras Hijas A.C. (art 7 fracción VII del Estatuto Orgánico)
LIC. MORAYMA EDITH RODRÍGUEZ FRANCO.	Representante de Mujer Jefa de Familia A.C. (art 7 fracción VII del Estatuto Orgánico)
ING. BEATRIZ ELVIRA AMAYA ESTRADA.	Directora de Vida y Familia A.C. (art. 7 fracción VIII del Estatuto Orgánico)
MTRA. LILIANA HERRERA VILLANUEVA.	Mujer representante del Comité de Ciudadano de Seguridad Pública. (art 7 fracción IX del Estatuto Orgánico)

Quienes son la **MAYORÍA DE LAS CONSEJERAS**, en consecuencia, con fundamento en el artículo 11 del Estatuto Orgánico del Instituto Municipal de las Mujeres, en el que se establece: "Las sesiones del Consejo Directivo se instalarán con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes y los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes". Se declaró **EXISTENTE QUORUM LEGAL** y **VÁLIDOS TODOS LOS ACUERDOS** que en ella se tomaron.

3. En el desahogo del **TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, el cual correspondió a la **LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, sometió a aprobación el orden propuesto en la convocatoria enviada a través del oficio **IMM/DJ/044/2023**.

Por lo que teniendo en cuenta que se encuentra presente la **Mtra. Neyra Georgina Regalado Gutiérrez** y aún no se ha realizado su toma de protesta como integrante del Consejo, somete a consideración incluir la toma de propuesta en el siguiente punto del orden del día; **VOTÁNDOSE** y **APROBÁNDOSE** por **UNANIMIDAD** de **VOTOS** de las Consejeras presentes.

4. En el desahogo del **CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, correspondiente a la Toma de protesta de la Mtra. Neyra Georgina Regalado Gutiérrez como integrante del Consejo Directivo correspondiente al período de gestión 2021-2024, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, procedió a tomarle la protesta correspondiente.

5. En el desahogo del **QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA** correspondiente al **INFORME DE ACTIVIDADES DEL AÑO 2022**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO** cede el uso de la voz a las y los jefes de departamento, quienes brindaron el informe en el siguiente orden:

- o **Mtra. Graciela Guerrero Quiñones**, Jefa del Departamento Jurídico.
- o **C. Adriana Alejandra Álvarez**, Jefa de Oficina del Departamento de Mujeres en Situación de Vulnerabilidad.
- o **Mtra. Guadalupe Díaz Martínez**, Jefa del Departamento de Desarrollo Integral de las Mujeres.



Al terminar con el desarrollo del informe del Departamento de Desarrollo Integral de las Mujeres **Consejera Elvira Villarreal**, preguntó: ¿En qué consiste el grupo de valores? La **Licenciada Guadalupe** informó que son los talleres que desarrollan para lograr el empoderamiento de las mujeres, a través del establecimiento de límites, economía del hogar, tipos y modalidades de violencia y motivación.

o **Lic. Diana Esmeralda Rodríguez Antillón**, Jefa del Programa IMM en tu Escuela.

o **Ing. Melina Trevizo Díaz**, Jefa del Programa IMM en tu Empresa.

Al terminar la exposición de la Ing. Melina, la **Consejera Elvira Villarreal** preguntó: ¿Cuánta personas integran el departamento? Informándole que dos personas. Continuó La **Consejera Indra Manzo**, quien realizó una observación en lo expuesto por la **Lic. Diana**, recordando la importancia de no descuidar la educación básica, debido a que es donde las niñas y los niños desarrollan su personalidad, por lo que una intervención en esta etapa les permitirá evitar que sigan desarrollando los patrones de la violencia; con lo cual se realiza una intervención a tiempo.

o **Lic. Gabriel Alejandro Díaz Caperón**, Jefe del Departamento de Transversalidad.

o **Lic. Sandra Paola Rodríguez Reynoso**, Jefa del Departamento de Comunicación Social.

Durante la exposición de la **Lic. Sandra**, la **Consejera Villarreal** preguntó: ¿Qué compromiso hizo DiDi con el Instituto? A lo que la **Lic. Sandra** informó que DiDi fue quien contacto al Instituto a raíz del Protocolo realizado con grupos del servicio de transporte urbano. En la capacitación que se brindó a DiDi, por medio de la plataforma zoom, a los encargados de las distintas áreas de seguridad y atención al cliente de la empresa, y ellos serían quienes brindarían la información con los choferes.

La **Consejera Norma Ledezma** preguntó: ¿Cómo garantizar que los choferes sean aliados de las mujeres? La **Lic. Sandra** comentó que en el caso de los choferes de transporte urbano se identificaban los camiones naranjas, que pertenecen al colectivo de Urbaneros Chihuahua, quienes fueron los que tomaron la iniciativa, en seguimiento a su proyecto de #niunamenos.

Agregó a lo antes mencionado, la **Consejera Neyra Regalado** que le parece importante darle una continuidad al programa de capacitación a este tipo de plataformas y servicios de transporte público así como llevarlas de una manera conjunta con el Instituto Chihuahuense de la Mujer y la Dirección de Seguridad Pública Municipal.

o **Lic. Lorena Domínguez Gómez**, Jefa de Programas Especiales, brindó informe.

Instituto Municipal
de las **MUJERES**

Al terminar la exposición de la **Lic. Lorena**, la **Consejera Elvira Villarreal** comentó la que la capacitación de perspectiva de género al funcionariado no abarca a la mayoría de personal, y que las capacitaciones deberían ser permanentes, por lo que propuso trabajar en equipo para lograr que lleguen a la mayoría del personal. A lo que la **Mtra. Patricia** comentó que el año pasado estas capacitaciones fueron programadas para los primeros niveles (Directores, subdirectores y jefes de departamento) y se espera la capacitación continúe hacia los demás niveles y así lograr una capacitación total al funcionariado. Agrega la **Lic. Lorena** que se da una atención completa al momento que se entregan las tarjetas, levantando una encuesta sobre si se ha sufrido algún tipo de violencia e informando tipos y modalidades de violencia a las usuarias.

Comenta la **Consejera Amaya** realizar un expediente sobre las personas que ya tomaron las capacitaciones para que estas no tengan que tomarlas de nuevo y lograr una optimización de recursos agregó la importancia de crear un entorno seguro para las mujeres que trabajan desde horas muy temprano y tienen que esperar el camión sufren de robos y/o las posiciona en una situación de vulnerabilidad; refiriéndose a las mujeres que trabajan en la industria manufacturera.

Así mismo, indicó la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO** que hay un compromiso por parte del Municipio de generar rutas seguras, el cual es muy grande y ha tomado tiempo, con el afán de buscar las mejores prácticas, buscando ser un proyecto integral que brinde esta seguridad a la ciudadanía y mujeres en particular.

Agregó la **Consejera Norma Ledezma** que en relación a la ruta segura, que es un deber ciudadano el informar a las dependencias correspondientes de estos espacios que no sean seguros así como incluir a las empresas y estado para establecer las rutas seguras. Y que felicita a la Directora del Instituto por todo el trabajo realizado, que las filmillas, a pesar de ser muy claras, no son suficientes para reflejar el trabajo.

La **Consejera Patricia Ulate** felicitó al equipo por los resultados obtenidos y comenta que es importante tener políticas de inclusión para las mujeres con discapacidad integradas en las capacitaciones o programas que se pretendan realizar.

La **Consejera Elvira Villarreal**, felicita a la Directora y su equipo, aunque los números son tristes, muestran un ejemplo del compromiso y que espera que el trámite en la Ciudad de México llegue a buen puerto para la obtención de recursos para salvaguardar la vida de las mujeres.



Finalmente concluye la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, que está impresionada y admirada por los números que reflejan el gran trabajo del Instituto a favor de las Mujeres; que contemos con el apoyo de las demás Direcciones del Gobierno Municipal, quienes son también aliados en la causa.

En el desahogo del **SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, correspondiente a la **PRESENTACIÓN Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO 2023**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO** concedió la voz a la **Mtra. Ileana Patricia Legareta Castillo**, Subdirectora Administrativa del Instituto a fin de que presente el presupuesto para el año 2023.

El **PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2023** fue aprobado por **UNANIMIDAD DE VOTOS** de las Consejeras presentes.

La **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, adelanta a un **ASUNTO GENERAL** a tratar por cuestiones del horario de la **Consejera Norma Ledezma**, informando que, en seguimiento a la propuesta realizada por la ella; en la que se propuso para la impartición de un conversatorio sobre los derechos de las víctimas dirigido al personal del Instituto; este se realizó de manera exitosa los días 25, 26 y 27 de enero del año en curso en las instalaciones del Tec Milenio, por lo agradece su compromiso y valioso aprendizaje, otorgándole un reconocimiento. A la **Consejera Norma Ledezma** agradeció el reconocimiento y comentó que por cuestiones de agenda tenía que retirarse.

En el desahogo del **SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, concerniente a la **presentación y en su caso aprobación de los estados financieros 2022**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, concedió nuevamente la voz a la **Mtra. Ileana Patricia Legareta Castillo**, Subdirectora Administrativa del Instituto a fin de que presente los estados financieros del año 2022; **VOTÁNDOSE** y **APROBÁNDOSE** por **MAYORÍA DE VOTOS** de las Consejeras presentes.

En el desahogo del **OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, relativo a la **presentación y en su caso aprobación del Plan Anual de Adquisiciones, Arrendamientos y Contrataciones de Servicios (PAACS) 2023**, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, concedió nuevamente la voz a la **Mtra. Ileana Patricia Legareta Castillo**, Subdirectora Administrativa del Instituto a fin de que presente el plan; **VOTÁNDOSE** y **APROBÁNDOSE** por **MAYORÍA DE VOTOS** de las Consejeras presentes.

La **Consejera Elvia Villareal** hace el comentario de enviar con más anticipación la documentación para tener la posibilidad de revisarla a profundidad.

En el desahogo del **NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, relativo a los **ASUNTOS GENERALES** de la Administración, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, señala que no hay más asuntos que



tratar, debido a que la entrega del reconocimiento a la **Consejera Norma Ledezma**, se realizó previo al desahogo del séptimo punto del orden del día.

10. En el desahogo del DECIMO PUNTO del ORDEN DEL DÍA, relativo al Cierre de la Sesión.

Tomando en cuenta que no existen asuntos pendientes para desahogar en la Sesión, la **MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO**, en representación del **Lic. Marco Antonio Bonilla Mendoza**, Presidente Municipal, da por terminada, a las diez horas con veintisiete minutos, la Quinta Sesión Ordinaria del Consejo Directivo para el período de Gestión 2021-2024.

FIRMAN DE CONFORMIDAD LAS CONSEJERAS Y REPRESENTANTES.

MTRA. ANA LUCÍA HERRERA NAVARRO. Representante del Presidente del Consejo.	
MTRA. GRACIELA GUERRERO QUIÑONES. Representante de la Secretaría Técnica.	
C.P. KARINA AIDEE OLIVAS MALDONADO. Consejera.	
LIC. BLANCA PATRICIA ULATE BERNAL. Consejera	
MTRA. INDRA MANZO RASCÓN. Consejera.	
LIC. MONCERRAT ELVIRA VILLARREAL TORRES. Consejera.	
C.P. MIGUEL DE LOS SANTOS ARÉVALO. En representación de la Consejera Roso María Hernández Muñoz.	
LIC. NEYRA GEORGINA REGALADO GUTIÉRREZ Consejera.	
LIC. NORMA LIBRADA LEDEZMA ORTEGA. Consejera.	
LIC. MORAYMA EDITH RODRÍGUEZ FRANCO. Consejera.	
ING. BEATRIZ ELVIRA AMAYA ESTRADA. Consejera.	
LIC. CLAUDIA MARCELA CARRILLO PALACIO. Consejera.	
MTRA. LILIANA HERRERA VILLANUEVA. Consejera.	



PRESUPUESTO 2023

PRESUPUESTO 2023

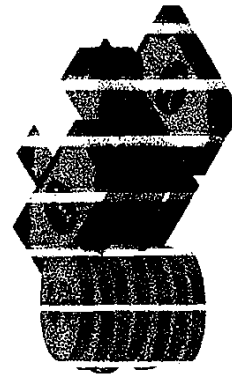
\$18,783,389.02



1000	SERVICIOS PERSONALES	16,452,143.33
1100	REMUNERACIONES AL PERSONAL DE CARÁCTER PERMANENTE	5,762,404.32
1130	Sueldos base al personal permanente	576,240.32
1200	REMUNERACIONES AL PERSONAL DE CARÁCTER TRANSITORIO	2,657,246.02
1210	Honorarios asimilables a salarios	1,970,370.80
1220	Sueldos base al personal eventual	646,625.22
1230	Retribuciones por servicios de carácter social	40,250.00
1300	REMUNERACIONES ADICIONALES Y ESPECIALES	6,431,244.37
1310	Primas por años de servicios efectivos prestados	311,940.05
1320	Primas de vacaciones, dominical y gratificación de fin de año	1,398,292.32
1340	Compensaciones	4,721,012.00
1400	SEGURIDAD SOCIAL	1,583,248.61
1410	Aportaciones de seguridad social	672,096.96
1430	Aportaciones al sistema para el retiro	911,151.66
1700	PAGO DE ESTÍMULOS A SERVIDORES PÚBLICOS	18,000.00
1710	Estímulos	18,000.00
2000	MATERIALES Y SUMINISTROS	930,932.69
2100	MATERIALES DE ADMINISTRACIÓN, EMISIÓN DE DOCUMENTOS Y ARTÍCULOS OFICIALES	465,190.37
2110	Materiales, útiles y equipos menores de oficina	88,190.37
2140	Materiales, útiles y equipos menores de tecnologías de la información y comunicaciones	60,000.00
2150	Material impreso e información digital	240,000.00
2160	Material de limpieza	60,000.00
2170	Materiales y útiles de enseñanza	17,000.00
2200	ALIMENTOS Y UTENSILIOS	243,242.32
2210	Productos alimenticios para personas	235,000.00
2230	Utensilios para el servicio de alimentación	8,242.32
2400	MATERIAL Y ARTÍCULOS DE CONSTRUCCIÓN	10,000.00
2460	Material eléctrico y electrónico	4,000.00
2470	Artículos metálicos para la construcción	2,000.00
2480	Materiales complementarios	2,000.00
2490	Otros Materiales y artículos de construcción y reparación	2,000.00
2500	PRODUCTOS QUÍMICOS, FARMACÉUTICOS Y DE LABORATORIO	14,500.00
2530	Medicinas y productos farmacéuticos	12,500.00
2540	Materiales, accesorios y suministros médicos	2,000.00
2600	COMBUSTIBLES, LUBRICANTES Y ADITIVOS	175,000.00
2610	Combustibles, lubricantes y aditivos	175,000.00
2900	HERRAMIENTAS, REFACCIONES Y ACCESORIOS MENORES	23,000.00
2910	Herramientas menores	2,000.00
2920	Refacciones y accesorios menores de edificios	5,000.00
2940	Refacciones y accesorios menores de equipo de cómputo y tecnologías de la información	6,000.00
2960	Refacciones y accesorios menores de equipo de transporte	6,000.00
2980	Refacciones y accesorios menores de maquinaria y otros	2,000.00
2990	Refacciones ; accesorios menores otros bienes muebles	2,000.00

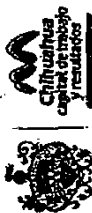


PRESUPUESTO 2023 **\$18,783,389.02**



Instituto Municipal de la MUJER

3000	SERVICIOS GENERALES	1,287,554.00
3100	SERVICIOS BÁSICOS	219,104.00
3120	Gas	35,000.00
3140	Telefonía tradicional	32,400.00
3150	Telefonía celular	54,600.00
3170	Servicios de acceso de internet, redes y procesamiento	86,104.00
3180	Servicios postales y telegráficos	11,000.00
3200	SERVICIOS DE ARRENDAMIENTO	60,000.00
3230	Arrendamiento de mobiliario y equipo de administración, educación y recreativo	60,000.00
3300	SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS, TÉCNICOS Y OTROS SERVICIOS	163,500.00
3330	Servicios de consultoría administrativa, procesos, técnica y en tecnologías de la información	22,500.00
3340	Servicios de capacitación	65,000.00
3360	Servicios de apoyo administrativo, traducción, fotocopiado e impresión	8,000.00
3390	Servicios profesionales, científicos y técnicos integrales	68,000.00
3400	SERVICIOS FINANCIEROS, BANCARIOS Y COMERCIALES	88,000.00
3410	Servicios financieros y bancarios	38,000.00
3450	Seguro de bienes patrimoniales	50,000.00
3500	SERVICIOS DE INSTALACIÓN, REPARACIÓN, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN	218,950.00
3510	Conservación y mantenimiento menor de inmuebles	70,000.00
3550	Reparación y mantenimiento de equipo de transporte	100,000.00
3570	Instalación, reparación y mantenimiento de maquinaria, otros equipos y herramienta	4,000.00
3580	Servicios de limpieza y manejo de desechos	4,950.00
3590	Servicios de jardinería y fumigación	40,000.00
3600	SERVICIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PUBLICIDAD	27,000.00
3610	Difusión por radio, televisión y otros medios	27,000.00
3700	SERVICIOS DE TRASLADOS Y VIÁTICOS	175,000.00
3710	Pasajes aéreos	36,000.00
3720	Pasajes terrestres	109,000.00
3750	Viáticos en el país	30,000.00
3800	SERVICIOS OFICIALES	310,000.00
3831	Congresos y convenciones	310,000.00
3900	OTROS SERVICIOS GENERALES	26,000.00
3920	Impuestos y derechos	21,000.00
3950	Penas, multas, accesorios y actualizaciones	5,000.00
4000	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	50,000.00
4400	AYUDAS SOCIALES	50,000.00
4410	Ayudas sociales a personas	50,000.00
5000	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	62,759.00
5100	MOBILIARIO Y EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN	62,759.00
5150	Equipo de cómputo y de tecnologías de la información	62,759.00
Total		18,783,389.02



Instituto Municipal
de la
MUJER

C.O.G.	DESCRIPCIÓN	PANAC 2023
2110	Materiales, útiles y equipos menores de oficina	88,190.37
2140	Materiales, útiles y equipos menores de tecnologías de la información y comunicaciones	60,000.00
2150	Material impreso e información digital	240,000.00
2160	Material de limpieza	60,000.00
2170	Materiales y útiles de enseñanza	27,000.00
2210	Productos alimenticios para personas	235,000.00
2250	Utensilios para el servicio de alimentación	8,242.32
2460	Material eléctrico y electrónico	4,000.00
2470	Artículos metálicos para la construcción	2,000.00
2480	Materiales complementarios	2,000.00
2490	Otros Materiales y artículos de construcción y reparación	2,000.00
2550	Medicinas y productos farmacéuticos	12,500.00
2540	Materiales, accesorios y suministros médicos	2,000.00
2680	Combustibles, lubricantes y aditivos	175,000.00
2910	Herramientas menores	2,000.00
2920	Refacciones y accesorios menores de edificios	5,000.00
2940	Refacciones y accesorios menores de equipo de cómputo y tecnologías de la información	6,000.00
2960	Refacciones y accesorios menores de equipo de transporte	6,000.00
2980	Refacciones y accesorios menores de maquinaria y otros	2,000.00
2990	Refacciones y accesorios menores otros bienes muebles	2,000.00
3150	Telefonía celular	54,600.00
3170	Servicios de acceso de Internet, redes y procesamiento	86,104.00
3180	Servicios postales y telegráficos	11,000.00
3230	Arrendamiento de mobiliario y equipo de administración, educacional y recreativo	60,000.00
3330	Servicios de consultoría administrativa, procesos, técnica y en tecnologías de la información	22,500.00
3340	Servicios de capacitación	65,000.00
3360	Servicios de apoyo administrativo, traducción, fotocopiado e impresión	8,000.00
3390	Servicios profesionales, científicos y técnicos integrales	68,000.00
3450	Seguro de bienes patrimoniales	50,000.00
3510	Conservación y mantenimiento menor de inmuebles	70,000.00
3550	Reparación y mantenimiento menor de equipo de transporte	100,000.00
3570	Instalación, reparación y mantenimiento de maquinaria, otros equipos y herramienta	4,000.00
3580	Servicios de limpieza y manejo de desechos	4,950.00
3590	Servicios de jardinería y fumigación	40,000.00
3610	Difusión por radio, televisión y otros medios	27,000.00
3631	Congresos y convenciones	310,000.00
3632	Impuestos y derechos	21,000.00
3950	Penas, multas, accesorios y actualizaciones	5,000.00
5150	Equipo de cómputo y de tecnologías de la información	62,759.00
	Total	\$2,000,845.69

**PLAN ANUAL DE
ADQUISICIONES
\$2,000,845.69**



IMM-CD-SE-30-MAR-23

ACTA DE ACUERDOS DE LA TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES PARA EL PERÍODO GESTIÓN 2021-2024.

En la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, siendo las **nueve horas con cinco minutos** del día **treinta de marzo del año dos mil veintitrés**, reunidos para **TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES PARA EL PERÍODO GESTIÓN 2021-2024**, en la hora establecida en la convocatoria enviada a través del oficio **IMM/DJ/159/2023**, realizada a través de la **plataforma Zoom**, encontrándonos en la reunión con el ID número **851 5431 9467**, a través del link de ingreso <https://us02web.zoom.us/j/85154319467?pwd=QIV6cEh1NlFhY1I5bU1QNFE5WnE5UT09>. Encontrándose presentes las siguientes Consejeras y representantes: **Lic. Eduardo Elim Morales Lerma**, en representación del **Lic. Marco Antonio Bonilla Mendoza**, Presidente Municipal; la **C.P. Lydla Alicia Terrazas Lara**, Directora del Instituto Municipal de las Mujeres; la **Licda. Blanca Patricia Ulate Bernal**, Regidora Presidenta de la Comisión Mujer, Familia e Igualdad de Género; la **Mtra. Indra Manzo Rascón**, Regidora Secretaria de la Comisión Mujer, Familia e Igualdad de Género; la **Licda. Moncerat Elvira Villarreal Torres**, Regidora Presidenta de la Comisión de la Sociedad Civil Organizada y Asuntos Religiosos; el **Dr. Luis Antonio Arrieta**, Directora del Instituto Municipal de Atención y Prevención a la Salud; la **Licda. Norma Librada Ledezma Ortega**, Directora de Justicia para Nuestras hijas A.C.; la **Ing. Beatriz Elvira Amaya Estrada**, Directora de Vida y Familia A.C.; la **Licda. Mónica Patricia Cruz Fierro**, Mujer destacada del Sector Privado; **Licda. Claudia Marcela Carrillo Palacio**, Voluntaria del Sistema Integral para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Chihuahua; la **Mtra. Lilliana Herrera Villanueva**, Representante del Comité Ciudadano de Seguridad Pública; con objeto de llevar a cabo la **Quinta Sesión Ordinaria del Consejo Directivo del Instituto Municipal de las Mujeres para el Período Gestión 2021-2024**; bajo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Bienvenida.
2. Pase de lista de asistencia y declaración del Quórum, en su caso.
3. Lectura y aprobación del orden del día.
4. Presentación y en su caso aprobación de las Condiciones Generales de Trabajo entre el Instituto Municipal de las Mujeres y las y los trabajadores a su servicio 2023.

Instituto Municipal
de las **MUJERES**



5. Presentación y en su caso aprobación del Manual de Organización 2023-2024
6. Asuntos Generales de la Administración.
7. Cierre de la sesión.

1. En el desahogo del **PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, en su carácter de Secretaria Técnica, da un mensaje de bienvenida a las y los Consejeros los presentes e informa que será ella quien dirija la Sesión.
2. En el desahogo del **SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, procedió al pase de lista de los integrantes del Consejo, encontrándose presentes:

LIC. EDUARDO ELIM MORALES LERMA	En representación del Lic. Marco Antonio Bonilla Mendoza, Presidente Municipal. (art. 7 fracción I del Estatuto Orgánico)
C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA.	Directora del Instituto Municipal de las Mujeres. (art. 7 fracción II del Estatuto Orgánico)
LICDA. BLANCA PATRICIA ULATE BERNAL.	Regidora Presidenta de la Comisión Mujer, Familia e Igualdad de Género. (art 7 fracción IV el Estatuto Orgánico)
MTRA. INDRA MANZO RASCÓN.	Regidora Secretaria de la Comisión Mujer, Familia e integridad de Género. (art 7 fracción X del Estatuto Orgánico)
LICDA. MONCERRAT ELVIRA VILLARREAL TORRES.	Regidora Presidenta de la Comisión de Sociedad Civil Organizada y Asuntos Religiosos (art. 7 fracción X del Estatuto Orgánico).
DR. LUIS ANTONIO ARRIETA TREVIZO.	Director del Instituto Municipal de Atención y Prevención a la Salud (antes Centro de Atención y Prevención Psicológica). (art 7 fracción V del Estatuto Orgánico)
LICDA. NORMA LIBRADA LEDEZMA ORTEGA.	Justicia para Nuestras Hijas A.C. (art 7 fracción VII del Estatuto Orgánico)
ING. BEATRIZ ELVIRA AMAYA ESTRADA.	Directora de Vida y Familia A.C. (art. 7 fracción VIII del Estatuto Orgánico)
LICDA. MÓNICA PATRICIA CRUZ FIERRO.	Mujer destacada del Sector privado. (art. 7 fracción VIII del Estatuto Orgánico)
LICDA. CLAUDIA MARCELA CARRILLO PALACIO.	Mujer voluntario del Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia del Municipio de Chihuahua. (art. 7 fracción VIII del Estatuto Orgánico)
MTRA. LILIANA HERRERA VILLANUEVA.	Mujer representante del Comité de Ciudadano de Seguridad Pública. (art 7 fracción IX del Estatuto Orgánico)



Quienes son la **MAYORÍA DE LAS y LOS CONSEJEROS**, en consecuencia, con fundamento en el artículo 11 del Estatuto Orgánico del Instituto Municipal de las Mujeres, en el que se establece: "Las sesiones del Consejo Directivo se instalarán con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes y los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes". Se declaró **EXISTENTE QUORUM LEGAL y VÁLIDOS TODOS LOS ACUERDOS** que en ella se tomaron.

3. En el desahogo del **TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, el cual correspondió a la **LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, sometió a aprobación el orden propuesto en la convocatoria enviada a través del oficio **IMM/DJ/159/2023**. Y propuso la incorporación al mismo, de la **TOMA DE PROTESTA** del **DR. LUIS ANTONIO ARRIETA TREVIJO**, quien recientemente asumió la Dirección del Instituto Municipal de Atención y Prevención a la Salud y un **ASUNTO GENERAL**, relativo a la baja de inventario de dos activos no encontrados en la revisión realizada por Sindicatura; **VOTÁNDOSE y APROBÁNDOSE** por **UNANIMIDAD** de **VOTOS** de las y los Consejeros presentes.

4. En el desahogo del **CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, correspondiente a la **TOMA DE PROTESTA** de la **DR. LUIS ANTONIO ARRIETA TREVIJO**, como integrante del Consejo Directivo correspondiente al período de gestión 2021-2024, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, procedió a tomarle la protesta correspondiente.

5. En el desahogo del **QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA** correspondiente al **PRESENTACIÓN y en su caso APROBACIÓN de las CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES Y LAS Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO 2023**; la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, cede el uso de la voz a la **Mfra. Graciela Guerrero Quiñones**, Jefa del Departamento Jurídico, quien informó las modificaciones realizadas a las Condiciones del año 2022. **VOTÁNDOSE y APROBÁNDOSE** por **UNANIMIDAD** de **VOTOS** de las y los Consejeros presentes.

La Consejera **Beatriz Amaya**, celebra la inclusión del horario de lactancia en las Condiciones Generales.

6. En el desahogo del **SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, correspondiente a la **PRESENTACIÓN y en su caso del MANUAL DE ORGANIZACIÓN 2023-2024**, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, concedió la voz a la cede el uso de la voz a la **Mfra. Graciela Guerrero Quiñones**, Jefa del Departamento Jurídico, quien informó las modificaciones realizadas al Manual de Organización autorizado el año 2022. **VOTÁNDOSE y APROBÁNDOSE** por **UNANIMIDAD** de **VOTOS** de las y los Consejeros presentes.



7. En el desahogo del **SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA**, relativo a los **ASUNTOS GENERALES** de la Administración, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, concedió la voz a la cede el uso de la voz a la **Mtra. Graciela Guerrero Qulñones**, Jefa del Departamento Jurídico, quien informó las la situación respecto a los activos, no encontrados; por lo que se sometió a consideración la **BAJA DEL INVENTARIO** de:

- ▶ Laptop HP Notebook 240 G4 14" Ci3-5005U 8GB, 1TB W, lo cual fue adquirida el cuatro de noviembre del año 2016 a través de la factura A2405.
- ▶ Computadora Dell Optiplex 3040 MTCORE i5-6500 8GB 1600Mhz 1 TB Monitor 22" E2216HDVDRW 8X WIN7PRO.

La **Consejera Norma Ledezma**, comenta que si no se cuenta con la laptop y la computadora, es importante saber *¿dónde quedó?* Si fue en una presentación, salida de los servicios del Instituto o como parte de algún trabajo. Pregunta también la Consejera que la fecha de la adquisición, la cual fue informada por parte de la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA** y se complementó informando que Sindicatura tiene sus propios inventarios y es diferente al que tiene el Instituto.

La **Consejera Mónica Cruz**, la importancia de que concuerden los inventarios y se realicen a tiempo. Por lo que se informó por parte de la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, la Jefa del Departamento de Recursos Materiales acudió a una capacitación y que con el proceso de sistematización en lo que se encuentra en el Instituto, se evitará este tipo de situaciones.

VOTÁNDOSE y APROBÁNDOSE la **baja del inventario de los activos** indicados, por **UNANIMIDAD** de **VOTOS** de las y los Consejeros presentes.

8. En el desahogo del **OCTAVO PUNTO del ORDEN DEL DÍA**, relativo al **Cierre de la Sesión**.

Tomando en cuenta que no existen asuntos pendientes para desahogar en la Sesión, la **C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA**, Secretaria Técnica del Consejo, da por terminada, a las nueve horas con treinta minutos, la Tercera Sesión Extraordinaria del Consejo Directivo para el periodo de Gestión 2021-2024.



FIRMAN DE CONFORMIDAD LAS CONSEJERAS Y REPRESENTANTES.

LIC. EDUARDO ELIM MORALES LERMA	
C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS LARA.	
LICDA. BLANCA PATRICIA ULATE BERNAL.	
MTRA. INDRA MANZO RASCÓN.	
LICDA. MONCERRAT ELVIRA VILLARREAL TORRES.	
DR. LUIS ANTONIO ARRIETA TREVIZO.	
LICDA. NORMA LIBRADA LEDEZMA ORTEGA.	
ING. BEATRIZ ELVIRA AMAYA ESTRADA.	
LICDA. MÓNICA PATRICIA CRUZ FIERRO.	
LICDA. CLAUDIA MARCELA CARRILLO PALACIO.	
MTRA. LILIANA HERRERA VILLANUEVA.	



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES Y LAS Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO PARA EL AÑO 2023.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo I	Generalidades.	Art. 1 al 9
Capítulo II	Trabajadores de base, confianza y eventuales.	Art. 10 al 22
Capítulo III	Salarios.	Art. 23 al 28
Capítulo IV	Contratación.	Art. 29 al 36
Capítulo V	Capacitación, adiestramiento y riesgos de trabajo.	Art. 37 al 47
Capítulo VI	Prestaciones.	Art. 48 al 62
Capítulo VII	Medidas disciplinarias y terminación de la relación de trabajo.	Art. 63 al 70
Capítulo VIII	Derechos, obligaciones y prohibiciones.	Art. 71 al 74

CAPÍTULO 1
GENERALIDADES

Artículo 1. La relación laboral entre el Instituto Municipal de las Mujeres y las y los trabajadores a su servicio, se regirá por las disposiciones contenidas en estas condiciones, Ley Federal del Trabajo, Código Municipal, Ley del Instituto Municipal de Pensiones, el Código Administrativo del Estado en su primera parte, libro único, título IV y Reglamento para el funcionamiento de los Organismos Descentralizados del Municipio de Chihuahua.

Artículo 2. El Instituto Municipal de las Mujeres, de conformidad lo establecido en los artículos segundo y cuarto fracción XXIV del Estatuto Orgánico del Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Chihuahua, es un Organismo Municipal Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, teniendo la facultad de establecer las bases normativas y manuales de operación necesarias para el buen desempeño de su objeto, en consecuencia, suscribir las Condiciones Generales de Trabajo entre el Instituto Municipal de las Mujeres y las y los trabajadores a su servicio.



Artículo 3. Las disposiciones de estas condiciones son obligatorias para las y los trabajadores, como el funcionariado, cualquiera que sea su categoría o denominación.

Artículo 4. Para los efectos de estas condiciones y de los actos y procedimientos derivados del mismo, el Instituto Municipal de las Mujeres estará representado, por la Directora del Instituto.

Artículo 5. Para los efectos de estas condiciones se entiende:

- I. **CONDICIONES.** Las presentes condiciones Generales de Trabajo entre el Instituto Municipal de las Mujeres y las y los trabajadores a su Servicio.
- II. **ESTATUTO.** Estatuto Orgánico del Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Chihuahua.
- III. **INSTITUTO.** El Instituto Municipal de las Mujeres.
- IV. **LEY.** Las disposiciones del Código Administrativo referente a las relaciones del estado con sus trabajadores.
- V. **TRABAJADOR.** Las trabajadoras y los trabajadores de base, de confianza y eventuales.
- VI. **TRIBUNAL.** Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al servicio del Municipio de Chihuahua.

Artículo 6. Es facultad del "INSTITUTO" dictar manuales, instructivos, procedimientos de operación que determinen la forma en que deban desempeñarse las labores de "las y los Trabajadores". De conformidad con lo establecido en la tracción XXIV del artículo 4 del Estatuto.

Artículo 7. Existirán las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) **Seguridad e Higiene y Prevención de Riesgos**, que se integra por representantes del "INSTITUTO" y el Instituto Municipal de Pensiones (IMPE), por ser quien califica los riesgos de trabajo y aspectos de la salud. Siendo presidida por la directora o por una o un representante.
- b) **Capacitación**, siendo presidida por la Directora, o por una o un representante, la Subdirección Administrativa, Recursos Humanos y dos Jefes de Departamento.

Artículo 8. Las Comisiones Mixtas deberán formular su manual de trabajo que contendrá:

- a) Fecha límite para presentar su plan de trabajo, la cual no excederá del día último del mes de diciembre de cada año.
- b) Responsabilidades de los integrantes.

Instituto Municipal
de las MUJERES

- c) Las reuniones de trabajo y la periodicidad de las mismas.
- d) De toda reunión se levantarán un acta por quien la comisión designe, de la cual se enviará copia de la misma a la Directora.

Artículo 9. El "INSTITUTO" tendrá treinta días hábiles para proporcionar:

- a) La información requerida por la Comisión.
- b) Los recursos necesarios, sujeto a suficiencia presupuestaria
- c) Toda actividad que se llegue a realizar por sugerencia de las Comisión mixta deberá ser supervisada por una o un representante de ésta y en caso de que tenga alguna observación, se hará del conocimiento de la directora.

CAPÍTULO II

DE LOS TRABAJADORES DE BASE, CONFIANZA Y EVENTUALES.

Artículo 10. Las y los Trabajadores al Servicio del Instituto Municipal de las Mujeres se dividen en tres clasificaciones:

- I. **Funcionariado como empleados de confianza.** Son trabajadores de confianza, la Titular del "INSTITUTO", la Subdirección Administrativa y las Jefaturas de Departamento.
- II. **Trabajadoras y trabajadores de base.** Se consideran trabajadoras y trabajadores de base a aquellos que, reuniendo los requisitos del puesto, se les otorgue el nombramiento respectivo por parte del "INSTITUTO".
- III. **Trabajadoras y trabajadores eventuales.** Son trabajadoras y trabajadores eventuales aquellos que presten servicios transitoriamente de acuerdo con su contrato individual de trabajo.

Artículo 11. El nombramiento es la formalización de la relación laboral entre el "INSTITUTO" y las y los trabajadores de base y/o confianza, mismo que deberá contener:

- I. El nombre del puesto.
- II. Número de empleado.



- III. El carácter del Nombramiento: base o confianza.
- IV. El salario que habrá de percibir.
- V. El departamento o lugar en que deberá prestar sus servicios.
- VI. La fecha de ingreso.
- VII. Datos personales de "la y/o el trabajador".
- VIII. La firma de conformidad de "la y/o el trabajador".

Artículo 12. A las y los trabajadores eventuales se les elaborará un contrato donde se establecerán sus propias condiciones generales de trabajo.

Artículo 13. El nombramiento será expedido por la Directora del "INSTITUTO", autorizado por la Subdirección Administrativa y elaborado por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 14. El "INSTITUTO" designará con carácter interino a quienes ocupen las plazas de trabajadores con licencia.

Las y los trabajadores podrán ser comisionados a desarrollar sus funciones en una dependencia diferente a la de su adscripción siempre y cuando sea dentro de Gobierno Municipal; cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la directora en base a su disposición presupuestal, notificará a la dependencia a la y/o el trabajador por medio de oficio.

Se deberá realizar una valoración de las comisiones realizadas por lo menos cada seis meses para determinar si continúan o no las mismas.

Artículo 15. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual "las y los trabajadores" están a disposición del "INSTITUTO" para prestar sus servicios personales subordinados.

Artículo 16. Los días laborables en el "INSTITUTO" serán de lunes a viernes, contando siempre con media hora intermedia para descansar y tomar alimentos en el lugar que deseen "las y los trabajadores" y sin estar a disposición del "INSTITUTO", pudiendo variar la citada jornada de acuerdo a las necesidades del Instituto, siempre que no exceda el máximo legal de 40 horas por semana.

El personal del "INSTITUTO" disfrutará de dos días de descanso continuos, de preferencia sábados y domingos con goce íntegro de salario.



Instituto Municipal
de las MUJERES

Son excepciones a lo anterior, las que, por la naturaleza de sus funciones, no sea posible determinarlo así; para el caso en particular, se establecerá en el documento en el que se formalice la relación laboral.

Artículo 17. Sin perjuicio de lo anterior, en casos excepcionales el "INSTITUTO", con previa autorización por parte de la Directora y el Departamento de Recursos Humanos, se podrá fijar la jornada de trabajo, el horario adecuado a sus necesidades y los días de descanso.

Artículo 18. A las trabajadoras y los trabajadores que no cuentan con compensación, se les realizará el pago de un bono extraordinario por las horas y comisiones realizadas, a petición del Instituto, fuera de su jornada laboral.

Las y los trabajadores que tengan el beneficio de la compensación, tendrán la disponibilidad en las horas y comisiones que el Instituto les encomiende, fuera de su jornada laboral.

Artículo 19. Las y los trabajadores, de acuerdo al sistema de registro que establezca el "INSTITUTO", asentarán personalmente la hora de entrada y salida en el reloj checador.

Artículo 20. "Las y los trabajadores" gozarán de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora de entrada. Dos retardos de más de quince minutos, no justificados generará el descuento de un día.

Artículo 21. El Instituto Municipal de Pensiones es el único autorizado para expedir constancias de inasistencia, cuando ésta sea causa de enfermedades no profesionales, así como por riesgos de trabajo.

Las incapacidades que se generen por riesgos de trabajo serán pagadas en su totalidad por el "INSTITUTO".

En caso de reunir tres faltas injustificadas en un mes, será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el "INSTITUTO", de conformidad con el artículo 47 fracción X de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 22. El desempeño en el trabajo y para efectos de la cuantificación de la compensación, se medirá de acuerdo a los criterios de evaluación que fije el "INSTITUTO", estos criterios deberán contemplar los siguientes aspectos:



a) El subjetivo: referente a la voluntad o empeño que las y los trabajadores demuestre para la solución, desahogo y desarrollo del trabajo a su cargo.

b) El objetivo: que es medir el trabajo con base en los resultados tomando en cuenta la rapidez, limpieza y aplicación de conocimientos.

CAPÍTULO III DE LOS SALARIOS

Artículo 23. El salario es la cantidad en efectivo que se pague a "las y los trabajadores" como retribución al trabajo personal.

Artículo 24. Las diversas categorías de "las y los trabajadores" serán determinadas de acuerdo con el tabulador que a continuación se presenta y que empezará a cubrirse a partir de la fecha de inicio de la relación, sin importar la fecha de expedición del nombramiento.

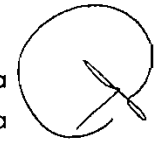
TABULADOR DE PUESTOS

PUESTO	SUELDO MENSUAL
Auxiliar Operativo	\$ 8,795.42
Auxiliar	\$ 11,703.36
Enfermera	\$ 12,412.26
Auxiliar Especializado	\$ 13,801.61
Personal Especializado	\$ 16,221.17
Jefa o Jefe de Oficina	\$ 16,681.14
Jefa o Jefe de Departamento	\$ 17,915.32
Subdirectora o Subdirector	\$ 20,723.86
Coordinador o Coordinadora de Dependencia	\$ 22,980.04
Coordinadora del Refugio Confidencial de Protección	\$ 30,599.82
Directora	\$ 27,968.60

El tabulador se encuentra sujeto al Tabulador autorizado por Oficialía Mayor, por lo que se actualizan de forma anual.



Instituto Municipal
de las **MUJERES**



Artículo 25. El salario deberá ser general para cada una de las categorías. No se permite que la cuantía del mismo, se disminuya para ningún trabajador excepto, cuando se incorporen a su plaza después de cubrir una vacante temporal o cuando un trabajador de base termine, su encargo en una plaza de confianza y se incorpora a su plaza base.

Artículo 26. Todos los puestos del mismo nombre deben llevar el mismo sueldo. Cuando por condición especial de trabajo, responsabilidad u horario, un puesto del mismo nombre deba llevar más sueldo que otro similar, se otorgará una compensación de acuerdo con el tabulador que expida la Dirección. Dicha compensación será fijada, autorizada y en su caso suspendida a criterio de la Directora.

Artículo 27. El salario se deberá pagar vía depósito bancario según lo establece el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, nunca en especie salvo que se trate de prestaciones sociales.

Artículo 28. Los salarios de "las y los trabajadores", son inembargables, no están sujetos a descuentos, deducciones o reducciones, salvo en los siguientes casos:

- a) Por deudas con el "INSTITUTO" por impuestos, cuotas sobre las cuales "INSTITUTO" tenga la obligación legal de realizar descuentos, anticipos, pagos en exceso, errores o pérdidas.
- b) Pagos ordenados resolución judicial.
- c) Descuentos o aportaciones al Instituto Municipal de Pensiones por servicio médico, fondo propio y préstamos o créditos especiales (no efectivo) a través de nómina electrónica previo convenio.
- d) En adeudo por destrucción y extravío de herramientas y/o equipo de trabajo imputables a "las y los trabajadores", se descontarán a éste, cuidando no afectar más del 50% de su salario.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 29. El "INSTITUTO", contratará a "trabajadores y trabajadoras" de nacionalidad mexicana, y de preferencia chihuahuenses. Los extranjeros que se contraten deberán ser técnicos con especialidades que no existan en la localidad.

Artículo 30. La edad mínima requerida para contratación de trabajadores será de 18 años.



Artículo 31. El "INSTITUTO" fijará los requisitos que deberán satisfacer las y los candidatas a empleados.

La admisión y contratación de personal será decisión única del "INSTITUTO", de acuerdo con las políticas establecidas en estas Condiciones Generales y previo examen de médico y de aptitudes.

Artículo 32. En el caso de trabajadores que por motivo de pensión de retiro o jubilación den por terminada su relación de trabajo con el "INSTITUTO", sólo será posible su recontractación una vez que haya transcurrido un año a partir de su fecha baja. Esto con el fin dar oportunidad a personas de nuevo ingreso y que la plantilla se renueve de manera natural, en base a lo que señala la norma NOM 035-STPS-2018, en el sentido de prevenir los factores de riesgo psicosocial; así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Artículo 33. Las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas: cuando se originen por bajas o por puestos de nueva creación.
- b) Provisionales: cuando se originen por licencias, incapacidades temporales y por vacaciones; lo anterior siempre y cuando sean por un periodo mayor de 15 días y el departamento afectado lo haya solicitado previamente.

Artículo 34. Las vacantes definitivas o provisionales, se cubrirán según las necesidades del departamento solicitante al igual procedimiento se seguirá en las plazas de nueva creación.

Artículo 35. Cuando por necesidades del servicio se creen nuevas plazas, éstas serán cubiertas en los términos de las Condiciones Generales, nunca se considerará como creación de plaza el simple cambio de adscripción.

Artículo 36. Las vacantes definitivas en los puestos se originan por los siguientes motivos:

- I. Renuncia voluntaria, o rescisión de nombramiento.
- II. Muerte.
- III. Invalidez permanente o jubilación.
- IV. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador privación de su libertad.
- V. Por nueva creación.

Instituto Municipal
de las MUJERES

Son vacantes provisionales:

- I. Por proceso: prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- II. Licencias, incapacidades temporales y vacaciones, siempre que sean mayores de 15 días, y que previamente solicite la ocupación de las mismas el departamento afectado.

CAPÍTULO V

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, EVALUACIÓN Y RIESGOS DE TRABAJO.

Artículo 37. Es obligación del "INSTITUTO" proporcionar a "las y los Trabajadores" capacitación y adiestramiento en los términos de estas Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 38. Se entiende por capacitación, al cambio de conducta logrado por la adquisición o interpretación de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades, a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de incrementar la efectividad en el trabajo.

Se entiende por adiestramiento, al incremento en la destreza o habilidad lograda en tareas específicas, que por regla general se presentan en el trabajo físico, a través de una práctica más o menos prolongada del mismo.

Artículo 39. Los trabajadores propondrán cursos de capacitación y adiestramiento a la Comisión Mixta de Capacitación.

Artículo 40. La Dirección se auxiliará tanto de la Comisión Mixta de Capacitación para el mejor cumplimiento de sus funciones, elevar su nivel personal y prevenir riesgos de trabajo. Misma que definirá los nombres de los cursos, la duración y el horario de éstos, de acuerdo a las necesidades detectadas.

Artículo 41. Los cursos deberán tener, cuando lo permita la naturaleza de los mismos, dos aspectos: Uno teórico y otro práctico, deberá haber una evaluación final por participante, donde se consideren la asistencia y puntualidad a los mismos.



De las capacitaciones recibidas, se deberá integrar al expediente de las y los trabajadores, la evidencia correspondiente.

Artículo 42. Es obligación de "las y los trabajadores" asistir, por lo menos a un curso de capacitación y adiestramiento, cada año, en horario distinto al laboral.

Artículo 43. El "INSTITUTO", dentro de sus posibilidades y prioridades presupuestales y a través de la Comisión Mixta de Capacitación, proporcionará además a sus trabajadores Seminarios, Capacitaciones y reuniones de información que tengan por objeto dar a conocer a "las y los trabajadores" lo relativo a organización, instructivos, nuevos métodos de trabajo, obligaciones del "INSTITUTO" y de "las y los Trabajadores".

Artículo 44. La Comisión de Seguridad e Higiene tendrá como fin prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 45. El "INSTITUTO" se obliga a:

- a) Elaborar instructivos y proporcionar equipo adecuado para aquellos trabajadores que desempeñen labores peligrosas o insalubres.
- b) Adoptar las medidas señaladas por la comisión mixta de higiene y seguridad, para la protección de "las y los trabajadores".
- c) Garantizar que los diversos centros de trabajo reúnan las condiciones higiénicas mínimas.

Artículo 46. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene al inicio de cada año proporcionará a la Dirección las medidas que considere necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

El departamento de personal proporcionará el material para el registro, control y reporte de los accidentes de trabajo.

Artículo 47. Los accidentes o enfermedades que sufran "las y los trabajadores" con motivo y en ejercicio de sus funciones, se registrarán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y/o Ley del Instituto Municipal de Pensiones.

Instituto Municipal
de las MUJERESCAPÍTULO VI
DE LAS PRESTACIONES

Artículo 48. "Las y los trabajadores" tendrán derecho a una prima de antigüedad de acuerdo a lo siguiente:

I. En caso de retiro voluntario.

- Después de diez años trabajados, se paga: 20 días por año.
- De cinco y hasta diez años de servicio, se paga: doce días por cada año de servicio, tomando como base para su cuantificación, el doble del salario mínimo vigente y aplicable en el área geográfica.

II. En caso de despido justificado:

- Después de diez años trabajados, se paga: 12 días por año.
- Antes de diez años trabajados: No se paga.

III. En caso de despido injustificado:

- Después de diez años trabajados, se pagan: 20 días por año.
- Antes de diez años trabajados, se pagan: 12 días por año.

IV. Al momento de Jubilarse, con 30 años o más trabajados en el caso de los Hombres y 28 años o más trabajados en caso de las Mujeres, se pagan: 16 días por año.

V. En caso de muerte o incapacidad permanente total proveniente de riesgo de trabajo:

- Después de diez años trabajados, se pagan: 18 días por año.



- Antes de diez años trabajados, se 15 días por año.
pagan:

VI. En caso de muerte o incapacidad permanente total, derivada de una enfermedad general:

- Después de 15 años trabajados, se 15 días por año.
pagan:
- Antes de 15 años trabajados, se pagan: 12 días por año.

Artículo 49. Para los efectos del artículo anterior, la cantidad que se tome como base para el pago, será el salario integrado que percibía el trabajador, al momento de la liquidación, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 50. Las y los trabajadores disfrutarán de 20 días hábiles de vacaciones distribuidos en dos periodos cada año, después de haber cumplido un año de servicios ininterrumpidos.

El primer periodo será otorgará entre los meses de febrero y junio; mientras que el segundo se otorgará entre los meses de julio a enero. Con excepción de las y los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones no sea posible de esta manera.

Los periodos vacacionales serán otorgados previa autorizción del Superior Jerárquico, Departamento de Recursos Humanos y la Dirección del Instituto.

Los periodos vocacionales se podrán disfrutor durante el año, sin embargo, no podrán exceder el máximo de 10 días por periodo.

Por cada 5 años de servicio, se incrementará un día más de vacaciones, hasta llegar a 25 días como máximo por año.

Artículo 51. "Las y los trabajadores" tendrán derecho a una prima vocacional del 30% sobre la percepción del periodo correspondiente, que será entregada al momento de ejercer el derecho a vacaciones.



Instituto Municipal
de las **MUJERES**

Artículo 52. Cada departamento elaborará un programa de vacaciones que será presentado a la Subdirección Administrativa cuando se solicite. En caso de hacer cambios en el programa de vacaciones, se deberá avisar a la Subdirección Administrativa con anticipación.

Artículo 53. Las vacaciones son irrenunciables y deberán disfrutarse en la fecha establecida en los programas.

Las incapacidades no se toman en cuenta para efectos de vacaciones, en todo caso éstas se programarán de acuerdo a las necesidades del servicio y de las y los trabajadores.

En ningún caso las faltas injustificadas de "las y los trabajadores" podrán tomarse a cuenta del período vacacional.

En caso de que por razones no imputables a "las y los trabajadores", no pudiera disfrutar de su período anual de vacaciones, por única vez se acumularán al próximo año.

Las vacaciones prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que dicho derecho sea exigible.

Artículo 54. Serán días de descanso obligatorio:

- a) 01 de Enero
- b) Primer lunes de febrero.
- c) Tercer lunes de marzo.
- d) Jueves y viernes de la semana mayor.
- e) 01 de Mayo.
- f) 10 de mayo (sólo quienes sean madres).
- g) el viernes anterior al día del padre (Sólo quienes sean padres)
- h) 16 de Septiembre.
- i) 12 de Octubre.
- j) 01 y 02 de Noviembre.
- k) Tercer lunes de noviembre.
- l) 01 de Diciembre de cada seis años cuando corresponda la transición del poder Ejecutivo Federal.
- m) 24, 25 y 31 de diciembre.



n) Los que "INSTITUTO" otorga en forma general.

Artículo 55. Las licencias pueden ser:

- a) Con goce de sueldo.
- b) Sin goce de sueldo.

Las primeras serán las que autorice el "INSTITUTO" por causa justificada hasta por el término de siete días.

Las licencias sin goce de sueldo, se gozarán de la siguiente manera:

Las personas con una antigüedad mayor de un año y menor de cinco años, podrán gozar de diez días hábiles acumulables de permiso por cada año trabajado, hasta un máximo de cuarenta días hábiles.

Las personas con más de cinco años de servicio podrán disfrutar de un permiso por cuatro meses sin goce de sueldo.

Una vez que se haya disfrutado un permiso por cuatro meses sin goce de sueldo, deberá transcurrir un período de tres años para poder tener derecho a otro similar.

Los permisos mayores de diez días hábiles serán renunciables, sólo en el caso de que no se haya contratado interino a causa del mismo.

Condiciones para otorgar licencias sin goce de sueldo:

- a) El tiempo de la licencia no se computará como tiempo trabajado para efectos de antigüedad, vacaciones, quinquenio y gratificación anual.
- b) Los permisos mayores de diez días hábiles, deberán solicitarse con diez días de anticipación.
- c) Para otorgar un permiso se requerirá el consentimiento del jefe del departamento y la aprobación de la Directora.
- d) Cuando se solicite un permiso, el departamento de personal verificará que no haya perjuicio al "INSTITUTO" y al Instituto Municipal de Pensiones.



Instituto Municipal
de las **MUJERES**

e) En caso de permiso no se descontará el fondo propio. Para servicio médico se descontará el por ciento establecido más el por ciento que aporta el "INSTITUTO", este cargo podrá diferirse de conformidad con las partes.

f) En los adeudos pendientes con el Instituto Municipal de Pensiones, se verificará que queden cubiertos con las prestaciones totales (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y fondo propio), antes de gozar de un permiso. Por el adeudo excedente, si hubiere, se hará un depósito al "INSTITUTO" para garantizarlo.

Artículo 56. Los permisos económicos podrán ser hasta por un máximo de 10 días en un año por evento y se otorgarán por el Departamento de Recursos Humanos, con aviso al jefe del departamento y la subdirección administrativa, según sea el caso:

- I. Por hospitalización y/o fallecimiento de hermanos: dentro de la ciudad siete días y fuera de la ciudad nueve días.
- II. Por hospitalización del cónyuge, padres, hijos: nueve días.
- III. Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos: dentro de la ciudad nueve días y fuera de la ciudad, diez días.
- IV. Por matrimonio del trabajador: Nueve días.
- V. Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos(as) contados a partir del parto y de igual manera, en el caso de la adopción de una niña, niño o adolescente.
- VI. Destrucción parcial del hogar por caso fortuito: Nueve días.
- VII. Destrucción total del hogar por caso fortuito: Diez días.
- VIII. Por vivir en el mismo domicilio o tener contacto estrecho con personas con casos sospechosos o confirmados de covid-19 para limitar la propagación del virus a las y los compañeros de trabajo: siete días. La y el trabajadora deberá presentar la incapacidad del enfermo o sospechoso de covid-19 con el que viva o haya tenido contacto estrecho en el que se indique el diagnóstico.

En el caso de las fracciones VI y VII, podría otorgarse apoyo económico al trabajador afectado en base a la capacidad presupuestal de esa fecha, previo estudio socioeconómico y dictamen técnico.

Artículo 57. Las y los jefes del departamento podrán conceder permisos a las y los trabajadores que cuenten con más de dos años de antigüedad, con aviso al departamento de personal, hasta tres



veces en un año para ausentarse de su jornada de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, previa justificación del hecho y siempre que el trabajador no cuente con periodos vacacionales disponibles.

Estas solicitudes deberán realizarse previo al disfrute del permiso, a través de las formas que para tal efecto elaboró la subdirección administrativa.

Artículo 58. Se establece una prestación económica que se denominará "sobresueldo quinquenal" a favor de todos aquellos trabajadoras y trabajadores del "INSTITUTO" cuando cumplan cinco años de servicio efectivo y sus múltiplos, hasta llegar a 30 en el caso de los hombres y en el caso de las mujeres se considerará el sexto quinquenio al cumplir los 28 años de servicio efectivo, con un máximo de 6 en ambos casos.

Artículo 59. El sobresueldo quinquenal se empezará a pagar a partir de la fecha en que se cumplan los cinco años de servicio efectivo.

Artículo 60. El sobresueldo quinquenal será el 10.5% (diez punto cinco por ciento) del salario tabular en el momento en que se cumpla un primer quinquenio y/o los subsecuentes.

Artículo 61. El sobresueldo quinquenal que se otorgue no tendrá modificación alguna, ni aún en el caso de que aumente el salario asignado a la plaza que ocupe o que el empleado pase a ocupar otro puesto de mayor sueldo.

Los sobresueldos quinquenales subsecuentes serán independientes a los anteriores que ya hubieran otorgado al empleado de que se trate.

Artículo 62. El sobresueldo quinquenal se tomará en cuenta para fines de cálculo de la gratificación anual.

CAPÍTULO VII

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 63. Los trabajadores por cada día que falten injustificadamente, se le descontará el día.



Artículo 64. El "INSTITUTO" podrá aplicar a "las y los trabajadores" las siguientes sanciones por faltas cometidas en el desempeño de su trabajo:

- a) Amonestaciones verbales y escritas.
- b) Suspensión temporal de los efectos del nombramiento.
- c) Cese de los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el "INSTITUTO".

Artículo 65. Se entiende por amonestación la llamada de atención verbal y escrita que se le hace a las y los trabajadores que han incurrido en alguna falta leve a las presentes "Condiciones Generales de Trabajo", para que se enmiende o abstenga de cometer actos de indisciplina; la amonestación será hecha en privado por el jefe del departamento correspondiente.

Artículo 66. Se consideran faltas leves; aquellas que no entorpecen en forma definitiva la eficiencia y calidad del trabajo, pero que de alguna manera afectan el buen ritmo y la disciplina en el mismo.

La reincidencia en una tercera ocasión de la misma falta, o de diversas faltas de la misma magnitud, se considerará como falta grave y se aplicará una sanción de dos días de suspensión en sueldo y labores, y se sentarán las bases para un posible cese definitivo de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el "INSTITUTO".

Artículo 67. Las sanciones a que se hagan acreedores "las y los Trabajadores" del "INSTITUTO", serán impuestas de común acuerdo entre la subdirección administrativa y el departamento afectado.

En caso de no haber acuerdo se planteará el conflicto a la dirección y, en última instancia "el Tribunal".

Artículo 68. Son causas de suspensión temporal, de la relación de trabajo las siguientes:

- I. Enfermedad contagiosa de las y los trabajadores, o incapacidad por enfermedad general.
- II. Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.
- III. Faltas cometidas en el desempeño de sus labores.
- IV. "Las y los trabajadores" que manejen fondos, valores o bienes, si se encuentran irregularidades en su función, hasta en tanto termine la investigación y se le exonere expresamente.

Artículo 69. Las y los trabajadores sólo podrán ser cesados o despedidos por causa justificada.



Son causas justificadas para la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el "INSTITUTO", las siguientes:

- I. Abandono del empleo por parte de la o el trabajador.
- II. Cuando la o el trabajador, falte por más de tres días a sus labores sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.
- III. Que la o el trabajador asista al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante no prescrito médicamente.
- IV. Cuando las y los trabajadores incurran en faltas de probidad y honradez.
- V. Cuando las y los trabajadores cometan actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio y del lugar donde se preste, incluyendo redes sociales.
- VI. Cuando las o los trabajadores ocasionen daños o destruyan intencionalmente o por descuido o negligencia, información (expedientes físicos y/o electrónicos), edificios, obras maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos, propiedad del "INSTITUTO".
- VII. Cuando las o los trabajadores cometan actos inmorales durante la jornada de trabajo.
- VIII. Cuando las o los trabajadores revelen asuntos secretos o reservados y/o datos personales de los usuarios y/o sus familias; así como de las y los integrantes del Instituto; de que tenga conocimiento con motivo del desempeño de su trabajo, con independencia de las sanciones administrativas y/o penales que puedan resultar.
- IX. Cuando las o los trabajadores comprometen con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la oficina o "INSTITUTO", o la de las personas que ahí se encuentren.
- X. Cuando las o los trabajadores desobedezcan, sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores, siempre que se trate de trabajo contratado.
- XI. Cuando las o los trabajadores presencien alguna falta o infracción en contra del "INSTITUTO" o de sus trabajadores, y no denuncien.
- XII. Cuando las o los trabajadores declaren con falsedad, haciendo constar como cierto un hecho que no presenció, al estampar su firma en algún documento del "INSTITUTO".
- XIII. Cuando las o los trabajadores incumplan a estas Condiciones Generales de Trabajo.
- XIV. Cuando las o los trabajadores incurran en causa análoga a las anteriores y de igual manera grave.

mc



En todos los casos antes señalados, se levantará un acta en la que se relaten los hechos y se le anexarán los documentos que acrediten la existencia de causales anteriores; debiendo integrar una copia al expediente de "la o el Trabajador".

Artículo 70. Hay terminación de la relación de trabajo entre el "INSTITUTO" y las y los trabajadores, en los siguientes casos:

- I. Por renuncia.
- II. Por muerte.
- III. Por vencimiento de contrato.
- IV. Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador para desempeñar el cargo.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

Artículo 71. Las y los trabajadores tiene derecho a:

- I. Percibir los salarios por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias.
- II. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan como consecuencias de riesgos profesionales, a excepción de que se haya transferido a alguna institución propia o externa de seguridad social.
- III. Disfrutar de las prestaciones que señala "la Ley".
- IV. Aquellas que otorgue el "INSTITUTO", la Ley Federal del Trabajo supletoriamente y la Ley del Instituto Municipal de Pensiones.
- V. Disfrutar de todos los descansos y vacaciones señalados por "la Ley" y estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- VI. Obtener permisos y licencias por el tiempo y los motivos establecidos en estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- VII. Que se determine su antigüedad de conformidad con las bases que establece estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- VIII. Exigir un trato cortés de todas las y los jefes y superiores, con la garantía de un respaldo total de "INSTITUTO".



- IX. A gozar del servicio médico que proporciona el Instituto Municipal de Pensiones y de cualquier prestación general que en el futuro se llegue a otorgar por el "INSTITUTO".
- X. En el período de lactancia, hasta por seis meses, las empleadas del Instituto, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de una hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe el Instituto.
- XI. Disfrutar del pago de 40 días de salario por concepto de Gratificación Anual, o la parte proporcional cuando todavía no haya cumplido el año de servicio, el cual será pagado por el "INSTITUTO" antes de día 15 de noviembre de cada año.

Artículo 72. Son obligaciones de "las y los trabajadores" las siguientes:

- I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, observando las medidas de higiene y pulcritud.
- II. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la integridad, esmero y responsabilidad que éste requiere.
- III. Acatar y cumplir todas las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte el "INSTITUTO".
- IV. Tratar con cortesía y diligencia al público en general y a sus compañeras y compañeros.
- V. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios de su cargo.
- VI. Abstenerse de hacer extrañamientos o amonestaciones en público a sus subalternos.
- VII. En caso de licencia, suspensión temporal, renuncia o cese, entregar los expedientes, documentos, fondos, valores, bienes, instrumentos y equipo que estén bajo su guardia mediante acta de inventario. Así mismo, deberán entregar las credenciales que lo acrediten como empleada o empleado del "INSTITUTO".
- VIII. Comunicar a su jefe o jefa inmediata, toda posibilidad de cualquier peligro que exista en el lugar en que presta sus servicios, maquinaria o instalaciones, u otros que puedan motivar algún riesgo de la integridad física de sus compañeros de labores.
- IX. Avisar oportunamente a su jefe o jefa inmediata de los accidentes de trabajo, así como los faltas al mismo por enfermedad.
- X. En caso de enfermedad o accidente de trabajo dar aviso dentro de las veinticuatro horas siguientes, presentando la incapacidad al Departamento de Recursos Humanos y/o la Subdirección Administrativa.

Instituto Municipal
de las MUJERES

- XI. Poner en conocimiento de a la Dirección, toda falta o infracción que cometan "las y los trabajadores" en perjuicio de sus compañeras, compañeros y contra los bienes e instalaciones propiedad del "INSTITUTO".
- XII. Firmar las actas que se levanten con motivo de faltas incurridas en estas "Condiciones Generales de Trabajo", cuando las hubieran presenciado.
- XIII. Las y los jefes de departamento, deberán de informar por escrito al departamento de Recursos Humanos, los movimientos que se realicen con sus subordinadas y subordinados para que sean autorizados por la Dirección y Subdirección Administrativo.
- XIV. Cumplir con las disposiciones de estas "Condiciones Generales de Trabajo".

Artículo 73. Se prohíbe a las y los trabajadores:

- I. Abandonar las labores sin la autorización correspondiente.
- II. Utilizar los centros de trabajo o bienes muebles e inmuebles del INSTITUTO para atender asuntos personales.
- III. Sacar de los centros de trabajo documentación, útiles, papeles, bienes y otros objetos que sean propiedad del INSTITUTO sin previa autorización expresa de la o el jefe del departamento.
- IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas y dentro de los centros de trabajo, salvo que por la propia naturaleza del mismo se haga necesario, previo el permiso de portación de armas expedido por la autoridad competente.
- V. Revelar asuntos de carácter confidencial o privado de trabajo.
- VI. Incumplir con los avisos de privacidad del Departamento al que pertenezca.
- VII. Usar las máquinas, aparatos, instrumentos o vehículos cuyo manejo no esté confiado a su cuidado, salvo que reciba de sus jefas o jefes, órdenes expresas para tal efecto y bajo la responsabilidad estricta de éstos. Si desconociera el manejo de los mismos tendrán la obligación de manifestarlo a su inmediata o inmediato superior.
- VIII. Realizar préstamos con intereses, efectuar rifas o cualquier acto de comercio en los locales del "INSTITUTO", dentro de su horario de trabajo.
- IX. Aprovechar los servicios de sus subalternas o subalternos en asuntos particulares o ajenos a las labores oficiales.
- X. Recibir gratificaciones u obsequios por o con motivo del desempeño de su cargo.

Artículo 74. Todo el personal que incumpla estas disposiciones o que lo permita, su actuar será sancionado conforme a lo que establece estas Condiciones Generales de Trabajo y/o en los



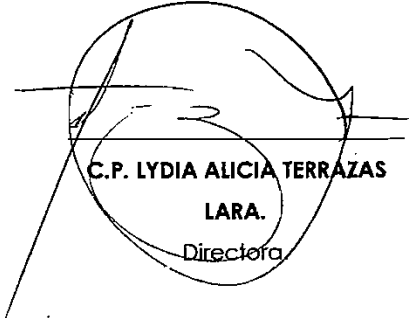
Instituto Municipal
de las **MUJERES**

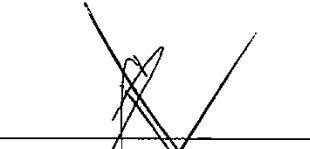
ordenamientos legales aplicables. La o el jefe del trabajador o trabajadora que cometa estas prohibiciones, avisará a la dirección.

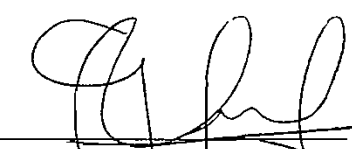
Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entre el **INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES y las y los Trabajadores a su Servicio**, se firman en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua **al día 27** del mes de **marzo del 2023**.

EL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

Proponen:


**C.P. LYDIA ALICIA TERRAZAS
LARA.**
Directora

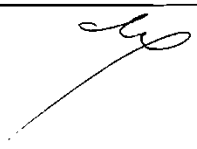

**MTRA. ILEANA PATRICIA
LEGARRETA CASTILLO.**
Subdirectora Administrativa.

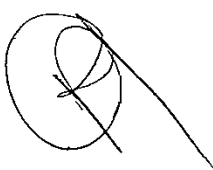

**MTRA. GRACIELA GUERRERO
QUÑONES.**
Jefa del Departamento
Jurídico.





Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entre el Instituto Municipal de las Mujeres las y los Trabajadores a su Servicio para el año 2023, fueron aprobadas por **unanimidad de votos**, en la **Tercera Sesión Extraordinaria del Consejo Directivo del Instituto**, en fecha **treinta de marzo del año 2023**.

















Chihuahua
de trabajo
y resultados

GOBIERNO MUNICIPAL DE CHIHUAHUA

MANUAL DE ORGANIZACION

2023

Instituto Municipal
de las **MUJERES**





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
VALORES	4
MARCO JURÍDICO	5
DIRECTORIO	7
FACULTADES Y OBLIGACIONES	8
POLÍTICA DE CALIDAD	10
SERVICIOS QUE OFRECE EL IMM	11
ORGANIGRAMA	14
TABULADOR DE PUESTOS	15



MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

INTRODUCCIÓN

Este Manual de Organización del Instituto Municipal de las Mujeres, tiene como finalidad ser un instrumento de consulta para conocer la estructura orgánica, políticas, funciones y responsabilidades, lo cual permite tener una guía clara que permita identificar con claridad las atribuciones, objetivos y procesos de cada una de las áreas que lo integran, así como el de servir de instrumento de apoyo y mejora institucional.

OBJETIVO

El presente Manual de Organización, tiene como propósito ser una herramienta de información y de consulta, cuyo contenido permite establecer la estructura orgánica, los objetivos, funciones, las políticas generales y específicas de cada uno de las áreas y puestos que lo integran.

Proporciona las bases para la planeación, operación y coordinación de las actividades realizadas por cada una de las áreas de la Institución. El uso del mismo se orientará a ser un medio administrativo que facilite la inducción del personal de nuevo ingreso, en cuanto a su puesto y funciones, donde se señalan claramente las funciones y responsabilidades de los puestos definidos y se precisa la interrelación de los puestos y dependencias en cada uno de los procedimientos que se presentan en la operación diaria de la institución.

MISIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

Ser el organismo encargado de impulsar la aplicación de políticas, estrategias y acciones de las dependencias del Gobierno Municipal y del sector privado, dirigidas a la igualdad sustantiva y desarrollo integral de las mujeres del municipio de Chihuahua, así como brindar atención con perspectiva de género a mujeres, sus hijas e hijos víctimas de violencia familiar.

VISIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

El instituto es líder en la promoción del desarrollo integral de las mujeres del municipio de Chihuahua, reconocido por la calidad en el servicio, la profesionalización de su talento humano; así como su contribución activa a la igualdad sustantiva, la erradicación de la violencia de género y la búsqueda del bien común.





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

Valores y comportamientos que darán soporte a la Misión, Visión y Objetivos

Sororidad

- En el diseño de las estrategias
- En la prestación de los servicios
- Para evitar la revictimización

Liderazgo

- Para trabajar de forma colaborativa
- Para la toma de decisiones
- Para gestionar recursos y vincular con las partes interesadas

Compromiso

- Con las responsabilidades adquiridas
- Con los objetivos institucionales
- Con las estrategias del Gobierno Municipal

Honestidad

- Para la rendición de cuentas
- Para promover la confianza
- Para ser imparciales

Servicio

- Para ser una institución socialmente responsable
- Para solucionar problemas del entorno
- Para el trabajo en equipo

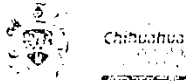
Respeto

- Hacia la dignidad de las personas
- Para promover la inclusión y la equidad de género
- Hacia las políticas, lineamientos y normas que rigen a la institución

Subsidiariedad

- Hacia las mujeres en situaciones de vulnerabilidad





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

MARCO JURÍDICO

INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU.
- Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, ONU.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), OEA.
- Primer Conferencia Mundial de la Mujer, México, ONU.
- Cumbre Mundial del Desarrollo, Copenhague.
- Declaración y Programa de Acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW (por sus siglas en inglés).
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, ONU.
- Tercera Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi, ONU.
- Declaración del Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo.
- Declaración y Programa de Acción de Viena, Derechos Humanos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).
- Objetivos de Desarrollo del Milenio, Nueva York.
- Consenso de Monterrey, Conferencia Internacional para el Financiamiento para el Desarrollo, ONU.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, Palermo.
- Principios de Yogyakarta, Derechos orientación sexual e identidad de género.
- Objetivos del Desarrollo Sostenible, ONU.
- Estrategia por un Planeta 50/50 hacia el 2030, Demos paso, ONU Mujeres.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 100 de la OIT.
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Declaración Americana de los Derechos de los Pueblos Indígenas.





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES



NACIONAL

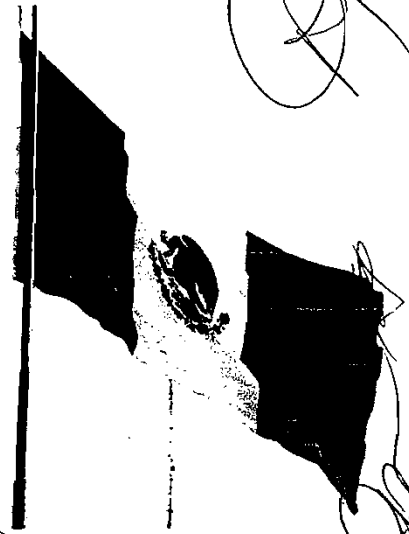
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y su reglamento.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su reglamento.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas y su reglamento.
- Ley General de Víctimas y su reglamento.
- Directrices del mecanismo integral para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ESTATAL

- Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- Código Municipal para el Estado de Chihuahua.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley de Protección de Datos Personales.
- Ley del Instituto Municipal de Pensiones.
- Ley de Instituto Chihuahuense de las Mujeres y su reglamento interior.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y su reglamento.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua y su reglamento.

MUNICIPAL

- Código Municipal
- Estatuto orgánico del Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Chihuahua
- Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia en razón de género contra las mujeres al interior del Gobierno Municipal
- Código de ética y conducta de las personas servidoras públicas del Municipio de Chihuahua
- Reglamento para el funcionamiento de los organismos descentralizados del Municipio de Chihuahua.
- Acuerdo de compromiso del funcionariado municipal para el fortalecimiento de los espacios libres de violencia de género.
- Resolución de la Secretaría de Gobernación respecto a la solicitud de alerta de género contra las mujeres para los municipios de Chihuahua, Juárez, Hidalgo del Parral, Guadalupe y Calvo y Cuahémoc.





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES



DIRECTORIO

Área	Nombre	Ext.
Dirección	C.P. Lydia Alicia Terrazas Lara	2601
Secretaría	C. Silvia Isela Dominguez Álvarez	2602
Subdirección Administrativa	Mtra. Ilena Patricia Legarreta Castillo	2603
Recepción	C. Rosa Alicia Holguín Quiñonez	2604
Departamento de Programas y campañas	Lic. Lorena Domiguez Gómez	2605
Departamento de Mujeres en situación de vulnerabilidad	Lic. Adriana Alejandra Álvarez Chávez	2606
Departamento de Mujeres en situación de vulnerabilidad	Lic. Priscila Andrea Arikado Renteria	2606
Departamento de Programas y campañas	C. Adriana Holguín Rodríguez	2607
Departamento de Programas y campañas	C. Silvia Molina	2607
Departamento de Recursos Humanos	Ing. Lizeth Berenice Mendoza Meraz	2608
Departamento Jurídico	Mtra. Graciela Guerrero Quiñonez	2609
Departamento de Transversalidad	C. Gabriel Alejandro Díaz Caperón	2610
Departamento de Transversalidad	C. David Omar Escárcega Holguín	2610
Departamento de Programas y campañas	Ing. Susana Anchondo Marín	2611
Departamento de Jurídico	Lic. Erika Quintana Rivera	2612
Departamento de Jurídico	Lic. Birsia Elisa Siañez Anguiano	2612
Departamento de Jurídico	C. Cinthia Paola Rubio Ortiz	2612
Departamento de Jurídico	Lic. Teresa Goretti Pérez Ortuño	2612
Departamento de Jurídico	Lic. Erika Aragón Domínguez	2612
Departamento Desarrollo Integral de la Mujer	Mtra. Guadalupe Díaz Martínez	2613
Departamento Desarrollo Integral de la Mujer	C. Nelda Benedita Antillón Martínez	2613
Departamento Desarrollo Integral de la Mujer	Arq. Alejandra Gabriela Rocha Esparza	2613
Departamento de Recursos Financieros	C.P. Ana Edith Talamantes Mariscal	2614
Subdirección Administrativa (Planeación)	Mtra. María del Rosario Gutiérrez Villalobos	2614
Departamento IMM en tu empresa	Ing. Melina Trevizo Díaz	2615
Departamento de Recursos Materiales	C.P. Mariana Carmona Sáenz	2617
Departamento de Comunicación Social	Lic. Sandra Paola Rodriguez Reynosa	2618
Departamento de Comunicación Social	C. María Guadalupe Martínez Díaz	2618



MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL INSTITUTO

Conforme al Artículo 4 del Estatuto Orgánico, el Instituto Municipal de las Mujeres, tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I • Promover la planeación, implementación y ejecución de planes de desarrollo integral de las mujeres en el Municipio, para que lleven a cabo bajo una política de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, evitando con ello toda forma de discriminación.
- II • Promover la participación de las mujeres en la definición de las acciones, planes y programas gubernamentales dirigidos hacia ellas.
- III • Fortalecer las capacidades de la mujer y promover su participación en todos los niveles de decisión pública y privada.
- IV • Apoyar y canalizar la demanda social de la mujer del Municipio en el ámbito jurídico, de salud, laboral, educativo, económico y cultural.
- V • Proponer a cada dependencia de la Administración Municipal, lineamientos que contengan las metas para lograr que las mujeres accedan a puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.
- VI • Sensibilizar y capacitar a funcionarios públicos de todos los niveles del Municipio, para lograr una actitud positiva, solidaria y eficiente en todas las acciones de equidad que se realicen en su dependencia.
- VII • Promover ante las autoridades que correspondan, las medidas y acciones necesarias que contribuyan a lograr el acceso a la educación y conclusión de los estudios de las mujeres.
- VIII • Fomentar acciones de apoyo a los valores, lucha contra el analfabetismo, la prevención de embarazo en adolescentes y la deserción escolar.
- IX • Impulsar y promover espacios diversos y jornadas de expresión cultural para las mujeres de Municipio.

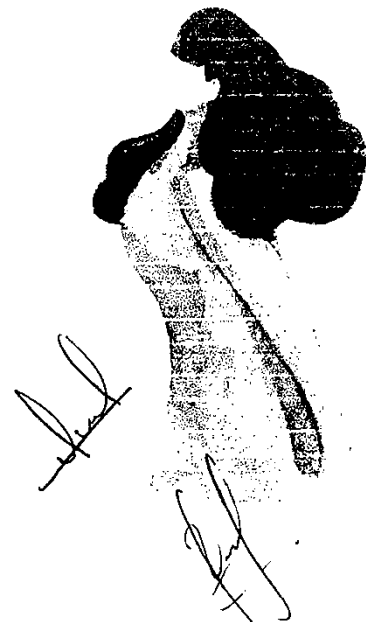




MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

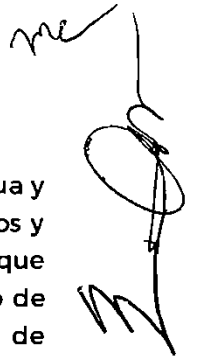
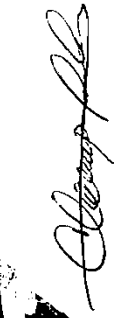
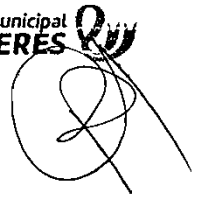
- II • Impulsar las medidas que garanticen el acceso de la mujer en un sistema efectivo, oportuno y de calidad para el cuidado integral de la salud.
- III • Llevar a cabo programas de combate a la pobreza y el rezago social, otorgando especial atención a las mures indígenas, rurales y trabajadoras.
- IV • Llevar a cabo acciones para dar respuestas oportunas, efectivas e integrales a mujeres en situación de extrema vulnerabilidad.
- V • Difundir y dar a conocer los derechos laborales de las mujeres trabajadoras con el fin de garantizar su respeto y protección.
- VI • Promover de manera conjunta con los sectores productivos del Municipio, la dignidad, capacidad y aptitudes de las mujeres, enriqueciendo las expectativas de desarrollo y liderazgo.
- VII • Colaborar con instituciones gubernamentales y organismos de la sociedad civil, En programas y gestiones a favor de madres trabajadoras para el cuidado y atención de sus hijos.
- VIII • Se deroga. [Fracción derogada por Acuerdo publicado en Gaceta Municipal del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, No. 3 - I, de fecha 18 de septiembre de 2017].
- IX • Establecer y operar refugios para la atención de mujeres, niñas y niños que viven violencia extrema.
- X • Se deroga. [Fracción derogada por Acuerdo publicado en Gaceta Municipal del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, No. 3 - I, de fecha 18 de septiembre de 2017].
- XI • Promover la elaboración de programas que fortalezcan la familia como ámbito de promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades.
- XII • Prestar el servicio profesional y especializado en la atención y prevención de los problemas psicológicos de las mujeres.
- XIII • Atender demandas de orientación y servicio psicológicos de las mujeres.
- XIV • Dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones para la equidad en toda la estructura municipal, a través de información clasificada por género y que servirá para medir el avance de cada dependencia en las propuestas que les realice el Instituto de las Mujeres.





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

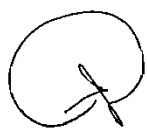
Instituto Municipal
de las MUJERES



- XXIII • Gestionar recursos para el eficaz cumplimiento de sus funciones.
- XXIV • Establecer las bases normativas y manuales de operación necesarias para el buen desempeño de su objeto.
- XXV • Llevar a cabo las acciones que se establecen en la ley como obligación para el Municipio, en materia de perspectiva de género.
- XXVI • Coordinarse con las diversas entidades de gobierno, sociedades civiles, organizaciones de la sociedad civil o cualquier otra persona física o moral, para el mejor desempeño de sus funciones.
- XXVII • Promover acciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y la familia en todas sus modalidades, otorgando prioridad a la prevención y atención pertinente a las víctimas. [Fracción modificada por Acuerdo publicado en Gaceta Municipal del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, No. 12 - II, de fecha 08 de enero de 2018].
- XXVIII • En general todas aquellas acciones que promuevan el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las mujeres, niñas y adolescentes. [Fracción adicionada por Acuerdo publicado en Gaceta Municipal]

POLÍTICA DE CALIDAD

En el Instituto Municipal de las Mujeres somos parte del Ayuntamiento de Chihuahua y nos comprometemos con la satisfacción de las mujeres usuarias ofreciendo servicios y atención social orientados a cumplir las expectativas de la sociedad Chihuahuense, que fomentan la integridad de la mujer, impulsan la equidad de género y el desarrollo de las mujeres y de nuestro capital humano, para atender necesidades específicas de mujeres, sus hijas e hijos, sectores productivos y de la sociedad en general, mediante la interacción efectiva de los procesos que inciden en la mejora continua.





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

SERVICIOS QUE SE OFRECEN

TARJETA DE DESCUENTOS

A través del programa "Mi apoyo, Mi bienestar", ahora Juntas Podemos Ahorrar, se entrega una **tarjeta de descuento** a mujeres mayores de 18 años que vivan en el municipio de Chihuahua, con el propósito de **apoyar la economía familiar** a través de diversos descuentos brindados en establecimientos comerciales afiliados al programa, tales como supermercados, tiendas de ropa y calzado, clínicas médicas, materiales para el mantenimiento del hogar, restaurantes y entretenimiento, mantenimiento vehicular, etc.



PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA FAMILIAR O DE GÉNERO

En el Instituto Municipal de las Mujeres atendemos, acompañamos y canalizamos a mujeres en situación de violencia, en sus diversas modalidades como son: psicológica, física, sexual, económica y patrimonial. Contamos con un protocolo de atención para salvaguardar la integridad de las mujeres y evitar la re victimización.



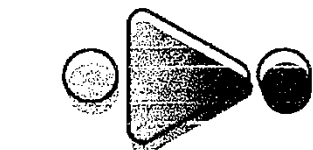
CURSOS DE CAPACITACIÓN "DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER"

Es un programa de capacitación en diversas áreas, dirigido a mujeres que lo requieran, para tener un desarrollo social y económico, a través de formación en oficios y actividades que les permitan obtener un empleo o desarrollar algún proyecto de autoempleo, con la finalidad de lograr su autonomía económica y social en beneficio propio y de su familia.



TRANSVERSALIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A través del programa "transversalidad con perspectiva de género", se realizan diversas gestiones de apoyo a las mujeres en temas de salud, educación, asesorías, buscando la equidad de género, la igualdad sustantiva, así como la prevención de violencia en contra de las mujeres, con el fin de garantizar una vida libre de violencia y discriminación.



Promoción de la Igualdad entre
MUJERES y HOMBRES



MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

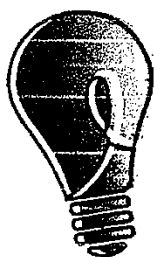


ATENCIÓN JURÍDICA

ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN JURÍDICA

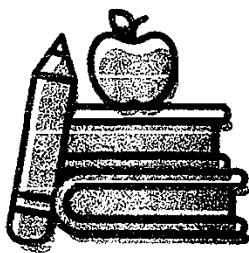
La atención y orientación jurídica se brinda de manera gratuita a mujeres, en aspectos legales tales como: demandas de divorcio, pensión alimenticia, rectificación de actas de nacimiento, reconocimiento de paternidad, etc.

Gracias a la labor del departamento jurídico es posible el acceso a la justicia y restitución de derechos para las mujeres en situación de vulnerabilidad.



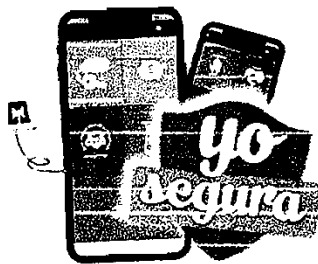
IMM EN TU EMPRESA

Acercar los servicios del Instituto Municipal de las Mujeres a las trabajadoras de las empresas del sector manufacturero, a través de visitas directamente en las empresas y capacitaciones ya sea presenciales o a través de plataformas digitales. Así mismo en estas visitas se llevan algunos de los servicios que presta el Instituto para ofrecer a las trabajadoras en su lugar de trabajo.



IMM EN TU ESCUELA

Generar conciencia de que la erradicación de la violencia comienza a nivel individual, prosigue en nuestras familias, hasta llegar a los espacios públicos en los cuales nos desenvolvemos día a día. Por ello, se trabaja con la comunidad estudiantil, docente y personal administrativo de las instituciones educativas de la ciudad de Chihuahua. A través de pláticas y conferencias, con temas de sensibilización de la violencia de género, así como también llevando los servicios que el IMM otorga a las mujeres, hasta el plantel escolar.



APLICACIÓN "YO SEGURA"

Aplicación móvil que funciona como herramienta para fortalecer la seguridad ciudadana, la cual permite conectar a las usuarias con personal de la Dirección de Seguridad pública municipal en caso de encontrarse en una situación de riesgo, ya que envía una alerta de emergencia a través de un mensaje de texto que incluye su ubicación, para ser auxiliada en casos de violencia.



MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES 

ATENCIÓN A MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Se otorgan asesorías técnicas, canalizaciones y orientaciones diversas, tales como: Gestión de becas, canalización a dependencias, orientación en diversos temas.

IMM EN TU ZONA RURAL

Acercar los servicios del Instituto Municipal de las Mujeres a mujeres habitantes de zona rurales del municipio, a través de visitas directamente en sus colonias de forma presencial. Así mismo en estas visitas se llevan algunos de los servicios que presta el Instituto para ofrecer a las mujeres en la zona donde viven.

CAPACITACIÓN DEL FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PROTOCOLO DE ATENCIÓN AL INTERIOR DEL GOBIERNO MUNICIPAL

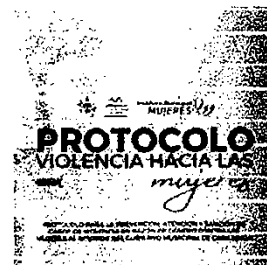
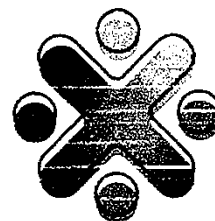
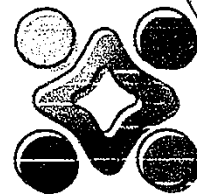
Brindar capacitación al funcionariado público sobre el Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia en razón de género contra las mujeres al interior del Gobierno Municipal de Chihuahua.

JUNTAS POR NOSOTRAS

Estrategia integral que busca focalizar esfuerzos para brindar los servicios del instituto y otros órdenes de gobierno para prevenir la violencia familiar y de género, prevenir enfermedades de la mujer y concientizar sobre la equidad de género.

REFUGIO CONFIDENCIAL DE PROTECCIÓN

Brindar protección para mujeres, sus hijas e hijos víctimas de violencia extrema como un espacio físico y temporal Multidisciplinario. Facilita a las mujeres usuarias la recuperación de su autonomía y definir su plan de vida libre de violencia. Ofrece servicios de protección y atención con un enfoque sistémico integral, con perspectiva de género y enfocada en el respeto de los Derechos Humanos.

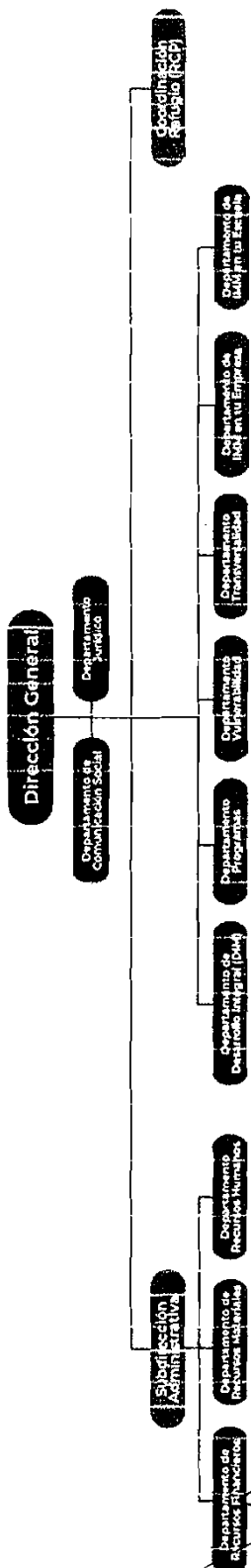


JUNTAS^o
POR NOSOTRAS 





Instituto Municipal
de las **MUJERES**



ORGANIGRAMA

me



Charles F. Smith





MANUAL DE ORGANIZACIÓN

Instituto Municipal
de las MUJERES

TABULADOR DE PUESTOS

TABULADOR 2023

Puesto	Sueldo Base	Apoyo Despensa	Seguridad Social	Total
AUXILIAR OPERATIVO	\$6,467.22	\$1,164.10	\$1,164.10	\$8,795.42
AUXILIAR	\$8,605.42	\$1,548.97	\$1,548.97	\$11,703.36
ENFERMERA	\$9,126.66	\$1,642.80	\$1,642.80	\$12,412.26
AUXILIAR ESPECIALIZADO	\$10,148.25	\$1,826.68	\$1,826.68	\$13,801.61
PERSONAL ESPECIALIZADO	\$11,927.33	\$2,146.92	\$2,146.92	\$16,221.17
JEFE DE OFICINA	\$12,265.54	\$2,207.80	\$2,207.80	\$16,681.14
JEFE DE DEPARTAMENTO	\$13,173.02	\$2,371.15	\$2,371.15	\$17,915.32
SUBDIRECTOR	\$15,238.12	\$2,742.87	\$2,742.87	\$20,723.86
COORDINADOR DE DEPENDENCIA	\$16,897.08	\$3,041.48	\$3,041.48	\$22,980.04
DIRECTORA	\$20,565.14	\$3,701.73	\$3,701.73	\$27,968.60
COORDINADORA RCP	\$22,499.86	\$4,049.98	\$4,049.98	\$30,599.82

COMPENSACIONES 2023

Puesto	Mínimo	Máximo
AUXILIAR	\$0.00	\$4,501.00
AUXILIAR ESPECIALIZADO	\$0.00	\$10,681.00
PERSONAL ESPECIALIZADO	\$0.00	\$5,150.00
JEFE DE OFICINA	\$0.00	\$10,473.00
JEFE DE DEPARTAMENTO	\$0.00	\$24,073.00
SUBDIRECTOR	\$0.00	\$31,930.00
COORDINADOR DE DEPENDENCIA	\$0.00	\$17,506.00
DIRECTORA	\$0.00	\$56,670.00

