

COMITÉ DE TRANSPARENCIA  
MEMORANDO NÚMERO HRAEB/UT/0096/2017  
EXPEDIENTE No. CT/0010/2017

León, Guanajuato; 09 Febrero de Dos Mil Diecisiete.

**VISTO:** El estado que guarda el procedimiento de acceso a la información, derivado de la solicitud presentada el 19 de enero de 2017, a través del INFOMEX (Plataforma Nacional de Transparencia), misma que se generó con folio 122100001017, y

**RESULTANDO**

- I. Que mediante la referida solicitud, se requirió al Hospital regional de Alta Especialidad del Bajío para que proporcionara la siguiente información, misma que a la letra se transcribe.

**De acuerdo con las obligaciones del Gobierno Federal en materia de diseño y aplicación de los instrumentos de la Política Nacional de Igualdad dispuesta en los artículos 12, 13, 17, 18 y 20 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como con el artículo 30 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deben incorporar el enfoque de género en sus políticas, programas y acciones institucionales. Con base en esta normatividad y afines, solicito la siguiente información y/o documentación:**

1. El año en el que esta dependencia inició estrategias para la incorporación/integración de la perspectiva de género en sus acciones.
2. Los documentos, o similares, en donde se especifiquen las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etcétera), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
4. El listado de acciones que en materia de comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
5. El listado de los programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de la estrategia o



COMITÉ DE TRANSPARENCIA  
MEMORANDO NÚMERO HRAEB/UT/0096/2017  
EXPEDIENTE No. CT/0010/2017

similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.

7. El listado de las evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016, así como copia simple de dichas evaluaciones o análisis.
8. El listado de las acciones o programas en cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
9. Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.

- II. Una vez que el Comité de Transparencia del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío revisó el contenido de la solicitud, materia de la presente resolución, se determinó que la Unidad de Transparencia turnaría el acceso a la información a la Coordinadora de Reclutamiento, área perteneciente al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, ya que se consideró que dicha área resultaba competente para conocer respecto de lo solicitado, y así dar una respuesta satisfactoria al acceso de información, materia de la presente resolución.
- III. En ese orden de ideas se solicitó al área mencionada en el resultando que antecede mediante oficio HRAEB/UT/0024/2017 que proporcionara respuesta a lo solicitado por el petionario, otorgándole un plazo de 05 días hábiles para que hiciera llegar la correcta respuesta a la Unidad de Transparencia.
- IV. Con fecha 03 febrero 2017, la Coordinadora de Reclutamiento y Selección de Personal mediante memorando HRAEB/PI/0001/2017, a través de su responsable la Lic. Estrella Roxana Rivero Barrera, manifestó lo siguiente: **En atención a su memorándum HRAEB/UT/0034/2017, por el cual se turna la solicitud de información 1221000001017 en la que se detallan 9 rubros relativos a equidad de género; al respecto me permito informarle que en el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío se han llevado a cabo las siguientes tareas a fin de promover acciones que contribuyan a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.**



COMITÉ DE TRANSPARENCIA  
MEMORANDO NÚMERO HRAEB/UT/0096/2017  
EXPEDIENTE No. CT/0010/2017

1. El año en el que esta dependencia inicio estrategias para la incorporación/integración de la perspectiva de género en sus acciones.  
R= El Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío inició estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en el año 2014, siendo un ciclo 2014-2016.
2. Los documentos o similares, en donde se especifiquen las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etc), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.  
R= Para dar cumplimiento a este punto se adjunta el programa anual de trabajo. Anexo 1
3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016  
R= para dar cumplimiento a este punto se adjunta como anexo 2 el listado de la difusión del material, correspondiente al hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.
4. El listado de acciones que en materia comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas  
R= Se adjunta como anexo 4 la circular en donde se hace la recomendación para un uso NO sexista del Lenguaje. Y como anexo 5 se adjunta el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
5. Listado de los programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia y hasta el 31 de diciembre de 2016.  
R= Esta institución solo realizó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) como programa.
6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.  
R= Para el cumplimiento de este punto se adjunta como anexo 6 el código de conducta que cambie mencionar que ahí se establecen los indicadores de Equidad de Género, el cual se mide con los resultados obtenidos en la ECCO.
7. El listado de las evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta



COMITÉ DE TRANSPARENCIA  
MEMORANDO NÚMERO HRAEB/UT/0096/2017  
EXPEDIENTE No. CT/0010/2017

*el 31 de diciembre del 2016, así como copia simple de dichas evaluaciones o análisis.*

**R= ESTE PUNTO NO APLICA A LA INSTITUCIÓN**

8. *El listado de las acciones o programas cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género desde el inicio de la estrategia o su similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.*

**R= ESTE PUNTO NO APLICA A LA INSTITUCIÓN**

9. *Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.*

**R= este punto se cumple con el anexo 1. Plan Anual de Trabajo**

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO.-** Este comité de transparencia del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío es competente para conocer y resolver el presente procedimiento de acceso a la información, con fundamento en los artículos 6 y 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 43 y 44 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 57 y 71 de su Reglamento; Actividad 3 de la etapa IV del Procedimiento 6.2 Atención a Solicitudes de Acceso a la Información, del Manual Administrativo de Aplicación General en las Materias de Transparencia y Archivos.

**SEGUNDO.-** Los integrantes del Comité de Transparencia determinaron que a partir del día 14 de octubre de 2014 se crearían Resoluciones para cada proceso de acceso a la Información, mediante sesión permanente.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, es de resolver y se

**RESUELVE**

**PRIMERO.-** Este Comité de Transparencia del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío es competente para conocer y resolver el presente procedimiento de acceso a la información, de conformidad con los preceptos legales citados en el considerando primero de esta resolución.

**SEGUNDO.-** Se aprueba la respuesta otorgada por la Coordinadora de Reclutamiento y Selección de Personal, área perteneciente al Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, misma que se describe en el resultando IV

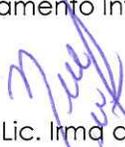


COMITÉ DE TRANSPARENCIA  
MEMORANDO NÚMERO HRAEB/UT/0096/2017  
EXPEDIENTE No. CT/0010/2017

**TERCERO.-** El solicitante podrá interponer por sí o a través de su representante, el recurso de revisión previsto en el Título Octavo, Capítulo I de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en términos del artículo 80 del Reglamento de la Ley antes citada, ante el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de datos, sito Av. Insurgentes Sur No. 3211, col. Insurgentes Cuicuilco; Delegación Coyoacán, en la Ciudad de México, D.F.

**CUARTO.-** Notifíquese por conducto de la Unidad de Transparencia de este Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío a través del sistema INFOMEX, al solicitante la respuesta otorgada por la Coordinación de Reclutamiento y Selección de Personal.

Así, por unanimidad de votos lo resolvieron los integrantes del Comité de Información del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, Lic. Irma del Carmen Nieto Luna Titular de la Unidad de Enlace; Lic. José Asunción Hernández Márquez Jefe de Departamento Adscrito al Departamento de Asuntos Jurídicos, Lic. Jorge Navarro Alarcón, en representación del Titular del Órgano Interno de Control, con fundamento en el artículo 88, segundo párrafo del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.



Lic. Irma del Carmen Nieto Luna  
**Titular de la Unidad de Transparencia**



Lic. José Asunción Hernández Márquez  
**Jefe de Departamento Adscrito al  
Departamento de Asuntos Jurídicos**



Lic. Jorge Navarro Alarcón  
**En representación del Titular del Órgano  
Interno de Control, con fundamento en el artículo  
88, segundo párrafo del Reglamento Interior de la  
Secretaría de la Función Pública.**





SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN



RESPUESTA A SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN.  
1221000001017

Buen día, por este medio me permito dar respuesta a su solicitud de acceso a la información con número de folio 12210000001017, se hace de su conocimiento que su acceso a la información fue turnado a la Coordinadora de Reclutamiento y Selección de Personal, ya que el comité de transparencia determino que dicha área resultaba competente para conocer de su asunto. A continuación se describe la respuesta otorgada por el área antes mencionada.

Coordinación de Reclutamiento y Selección de Personal: **En atención a su memorándum HRAEB/UT/0034/2017, por el cual se turna la solicitud de información 1221000001017 en la que se detallan 9 rubros relativos a equidad de género; al respecto me permito informarle que en el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío se han llevado a cabo las siguientes tareas a fin de promover acciones que contribuyan a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.**

1. El año en el que esta dependencia inicio estrategias para la Incorporación/Integración de la perspectiva de género en sus acciones.  
R= El Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío inicio estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en el año 2014, siendo un ciclo 2014-2016.
2. Los documentos o similares, en donde se especifiquen las acciones para la Incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etc), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.  
R= Para dar cumplimiento a este punto se adjunta el programa anual de trabajo. Anexo 1
3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016  
R= para dar cumplimiento a este punto se adjunta como anexo 2 el listado de la difusión del material, correspondiente al hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.
4. El listado de acciones que en materia comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas  
R= Se adjunta como anexo 4 la circular en donde se hace la recomendación para un uso NO sexista del lenguaje. Y como anexo 5 se adjunta el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
5. Listado de los programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia y hasta el 31 de diciembre de 2016.



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN



R= Esta institución solo realizó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) como programa.

6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.  
R= Para el cumplimiento de este punto se adjunta como anexo 6 el código de conducta que cambie mencionan que ahí se establecen los indicadores de Equidad de Género, el cual se mide con los resultados obtenidos en la ECCO.

7. El listado de las evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016, así como copia simple de dichos evaluaciones o análisis.  
R= ESTE PUNTO NO APLICA A LA INSTITUCIÓN

8. El listado de las acciones o programas cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género desde el inicio de la estrategia o su similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.  
R= ESTE PUNTO NO APLICA A LA INSTITUCIÓN

9. Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.  
R= este punto se cumple con el anexo 1. Plan Anual de Trabajo



Programa Anual de Trabajo (PAT) 2016

Línea 1.1.5 Promover acciones que contribuyen a la instrumentación de la política de inclusión e igualdad de género.

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación

Ramo

8

Siglas

SAGARPA

INFORME DE RESULTADOS

El informe está compuesto por tres secciones:

- 1) Contribuciones más importantes: recabar información sobre las acciones realizadas por la dependencia o entidad que se considera contribuyeron más al cumplimiento de los objetivos del Proigualdad.
- 2) Áreas de oportunidad: identificar acciones que la dependencia o entidad considera factible realizar para fortalecer su contribución al logro de la igualdad sustantiva.
- 3) Experiencia del OIC: conocer la opinión del OIC sobre su participación en la línea de acción 1.1.5 del PAT 2016.

I. CONTRIBUCIONES MÁS IMPORTANTES

Identifique y describa hasta cinco contribuciones que considera fueron las más importantes de su dependencia o entidad para la implementación del Proigualdad.

- Objetivo** 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.
- Estrategia** 6.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género
- Línea de acción** 6.7.3 Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales.

Describa brevemente en qué consistió la actividad realizada.

Se llevo a cabo un oficio circular con el fin de invitar a todo el personal que labora en el Hospital de Alta Especialidad del Bajío a participar en el fomento a la igualdad entre hombres y mujeres mediante la inclusión de un lenguaje incluyente en los documentos oficiales tales como el uso de la barra / o del ().

Máximo 1000 caracteres

Explique por qué considera que la actividad realizada contribuyó al cumplimiento del Proigualdad.

Por que se hace participe a todo el personal a la observancia y cumplimiento del mismo al momento de realizar y/o recibir documentos.

Máximo 1000 caracteres

**Objetivo** 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

**Estrategia** 1.2 Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género

**Línea de acción** 1.2.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que los prestadores de servicios atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia.

Describa brevemente en qué consistió la actividad.

Al codigo de conducta se le ha integrado una Regla de Integridad: Comportameinto digno

Máximo 1000 caracteres

Explique por qué considera que la actividad realizada contribuyó al cumplimiento del Proigualdad.

A traves de esta actividad se pretende crear una cultura de respeto.

Máximo 1000 caracteres

**Objetivo** 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

**Estrategia** 3.5 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado

**Línea de acción** 3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños.

Describa brevemente en qué consistió la actividad.

Se da a conocer la actualización de las Condiciones Generales del Trabajo, se otorga el derecho y se dan a conocer los requisitos para su aplicación, en el área de Recursos Humanos

Máximo 1000 caracteres

Explique por qué considera que la actividad realizada contribuyó al cumplimiento del Proigualdad.

se contribuye a generar la igualdad entre hombres y mujeres

Máximo 1000 caracteres

Objetivo

Estrategia

Línea de acción Elija la línea de acción a la que contribuye la actividad...

Describa brevemente en qué consistió la actividad.

Máximo 1000 caracteres

Explique por qué considera que la actividad realizada contribuyó al cumplimiento del Proigualdad.

Máximo 1000 caracteres

Objetivo

Estrategia

Línea de acción Elija la línea de acción a la que contribuye la actividad...

Describa brevemente en qué consistió la actividad.

Máximo 1000 caracteres

Explique por qué considera que la actividad realizada contribuyó al cumplimiento del Proigualdad.

Máximo 1000 caracteres

## II. ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Describa brevemente el área de oportunidad identificada.

Generar la igualdad entre hombres y mujeres

Máximo 1000 caracteres

Indique el tipo de área de oportunidad que detectó

Creación o modificaciones a la normatividad interna

Explique por qué considera que es un área de oportunidad.

Por que a partir de ahora tanto hombres y mujeres podrán tener las mismos derechos de gozar el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo.

Máximo 1000 caracteres

¿Qué acciones podría emprender la dependencia o entidad para atender el área de oportunidad identificada?

Acción 1

Adecuar los formatos de solicitud de licencias con goce y sin goce de sueldo ya establecidos, considerando el derecho al permiso de paternidad

Acción 2

Promover este derecho a través de la difusión del mismo.

Acción 3

Máximo 1000 caracteres

Describa brevemente el área de oportunidad identificada.

Máximo 1000 caracteres

Indique el tipo de área de oportunidad que detectó

Explique por qué considera que es un área de oportunidad.

Máximo 1000 caracteres

¿Qué acciones podría emprender la dependencia o entidad para atender el área de oportunidad identificada?

Acción 1

Acción 2

Acción 3

Máximo 1000 caracteres en cada acción

*Handwritten signature in blue ink.*

III. EXPERIENCIA DEL OIC

En una escala del 0 al 10, donde 0 es nada y 10 es mucho, ¿qué tanto considera que la participación del OIC logró promover la calidad de la información reportada por la dependencia o entidad?

9

Explique por qué considera que la participación del OIC contribuyó o no, según su respuesta a la pregunta anterior.

El OIC, siempre ha estado al pendiente del cumplimiento de las acciones encomendadas

Máximo 1000 caracteres

En una escala del 1 al 10, donde 0 es nada y 10 es mucho, ¿qué tanto considera que el acompañamiento del OIC en el reporte, influyó para que la dependencia o entidad emprendiera o fortaleciera sus acciones en materia de igualdad de género?

De la primera intervención a la fecha, ¿cuáles considera que han sido las principales acciones o cambios que ha hecho la dependencia o entidad para fortalecer su contribución a la implementación del Proigualdad?

Acción o cambio 1

generar una cultura de igualdad de genero

Acción o cambio 2

contribuir al utilizar un lenguaje incluyente

Acción o cambio 3

contribuir a dirigirnos con respeto, indecendientemente del sexo

Máximo 1000 caracteres

¿Tiene alguna(s) sugerencia(s) para mejorar la implementación de la línea de acción 1.1.5 del PAT 2016?

Proporcionar material de apoyo y de consulta para la difusión y promoción de las actividades

Máximo 2000 caracteres

Datos del Organismo Interno de Control

Nombre

Estivaliz

Cargo

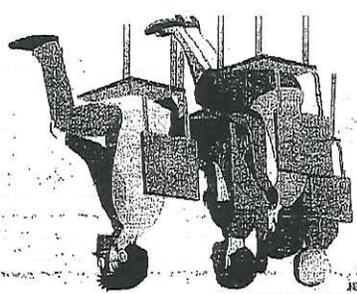
Jefe de Departamento del Órgano Interno de Control

Firma

**? COMO PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL?**

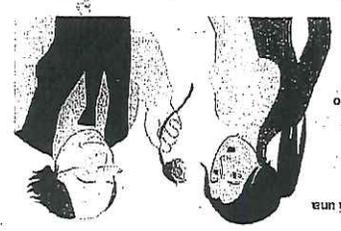
La prevención es el mejor enfoque de este problema y requiere que se tomen medidas a nivel nacional, pero también a nivel institucional, sindical y social al interior de cada organización.

1. Informar y difundir a la población en general que el hostigamiento y el acoso sexual afectan las garantías individuales de las personas.
2. Desarrollar una estrategia contra el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo.
3. Establecer reglas disciplinarias internas.
4. Crear una atmósfera en el lugar de trabajo que desaliente la intimidación sexual al tiempo que promueva un entorno y relaciones cordiales y productivas, donde todas las personas respeten la dignidad de cada trabajador y trabajadora.
5. Promover la cultura de la denuncia.
6. Estipular un procedimiento de queja de carácter confidencial y garantizar protección contra toda medida de represalia.
7. Ten presente que el hostigamiento sexual es un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral), por lo tanto puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.
8. Motivar en el personal, el empoderamiento de habilidades para rechazar firmemente todo indicio de hostigamiento o acoso desde el primer momento.



**? COMO SE MANIFIESTA EN LA VIDA LABORAL COTIDIANA?**

El hostigamiento sexual implica una relación ejercida a través de las acciones laborales, se asemeja a un castigo, o a un premio, cuando una persona realiza una conducta superior a otra.



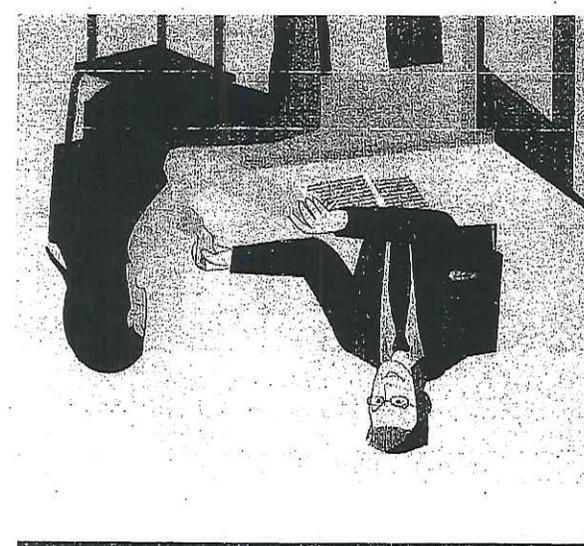
El hostigamiento sexual puede manifestarse de diversas formas, como bromas, comentarios, gestos o coquetos sexuales que interfiere en el desarrollo de las habilidades que se requieren en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante o que no necesariamente se refiere a una relación jerárquica entre víctima y agresor.



**Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ambiente Laboral**



**Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ambiente Laboral**









**CIRCULAR**

**"2016, Año del Nuevo Sistema de Justicia Penal"**

León, Guanajuato., a 28 de noviembre del 2016  
HRAEB/DG/0189/2016  
Asunto: Pronunciamiento de Cero Tolerancia al HS y AS

**DIRECTORES DE AREA, SUBDIRECTORES DE AREA  
Y JEES DE SERVICIO**

**P R E S E N T E:**

Derivado de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío hace de su conocimiento la entrada en vigor del "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual" publicado por el Diario Oficial de la Federación el 31 de Agosto de 2016, el cual tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual es de observancia general y obligatorio para todos los servidores públicos que laboran en esta Institución, quienes tienen la obligación de conocer el protocolo para la prevención, atención y sanciones del hostigamiento sexual y acoso sexual, para conducirse acorde a la Regla de Integridad Comportamiento digno.

Por lo anteriormente expuesto, les instruyo para que hagan extensivo y de conocimiento al personal a su cargo el Protocolo en cuestión, exhortándoles además a sumarse al Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que, como nuestra constitución, estable como un derecho humano inalienable.

Los documentos se encuentran en la página institucional: [www.hraeb.gob.mx](http://www.hraeb.gob.mx) (Normateca) para su conocimiento y consulta.

Sin otro particular y agradeciendo de antemano sus finas atenciones, me despido enviando un cordial saludo.

**A T E N T A M E N T E**

**DR. CARLOS TENA TAMAYO**  
**DIRECTOR GENERAL**  
**HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO**

Bvd. Milenio No. 130, Col. San Carlos la Roca, C.P. 37660, León, Guanajuato.  
Tel.: (477) 267 2000 [www.hraeb.salud.gob.mx](http://www.hraeb.salud.gob.mx)



**PONUCIAMIENTO DE CERRO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Las autoridades del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas. Asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cerro Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que, nuestra Constitución, establece como un derecho humano inalienable.

Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarañosas. Incluyen conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas.

En consecuencia, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco de las leyes, códigos y normas, y en particular bajo las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública que, sobre el comportamiento digno, señalan:

*Toda persona, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, debe conducirse en forma digna, sin profertir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.*

*Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes conductas:*

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias y hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaría, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

Bvd. Milenio No. 130, Col. San Carlos la Roca, C.P. 37660, León, Guanajuato.  
Tel.: (477) 267 2000 [www.hraeb.salud.gob.mx](http://www.hraeb.salud.gob.mx)



- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, involuntarias, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Al promover la observancia de esta regla, se busca asegurar que el personal que labora en nuestra institución sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde. Por ello, se capacitará al personal en esta materia, se difundirá información mediante campañas permanentes y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Tolerancia a la violencia sexual.

En contrapartida, el personal de esta institución tiene la obligación de conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual y conducirse acorde a la Regla de Integridad sobre el comportamiento digno.

El Comité de Ética, por su parte, tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual conforme a los *Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético*. Asimismo, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a este, lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Exhortamos a todo el personal del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajo a sumarse a la campaña de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual. Sólo con instituciones apegadas a los principios de los derechos humanos, prevalecerán ambientes laborales respetuosos y libres de violencia y discriminación.

Con ello, no sólo fortalecemos nuestra institución sino también enaltecemos los principios constitucionales de la Nación.

## Acciones que promueven la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud

### 10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo

En la Secretaría de Salud trabajamos una diversidad de mujeres y hombres, quienes buscamos promover relaciones interpersonales armónicas y de respeto para fortalecer un ambiente laboral sano.

1. Respetar los principios y valores establecidos en la normativa.
2. Realizar las tareas encomendadas con responsabilidad, eficiencia, eficacia y efectividad, así como con respeto y auto sentido profesional.
3. Conservar y promover buenas relaciones humanas con nuestras y nuestros compañeros de trabajo.
4. Mantener una actitud incluyente y no discriminar a nadie por ningún motivo. Evitar: comentarios, bromas, chistes y expresiones degradantes, sexistas y misóginas.
5. Comunicarse con un lenguaje de respeto, sin adjetivos que descalifiquen. No utilizar palabras soeces o atisurantes.
6. Reconocer siempre el buen desempeño, la disposición y la colaboración de las personas con quienes se labora.
7. Establecer un trato respetuoso con todas las personas que nos rodean, sin distinciones derivadas de la jerarquía organizacional.
8. Promover el respeto, el apoyo y la solidaridad entre todas las áreas y personas que forman parte de nuestra institución.
9. Procurar una comunicación asertiva y manifestar mi desacuerdo ante expresiones irrespetuosas u ofensivas de otra persona.
10. Motivar y promover el espíritu de equipo en nuestra área



*[Handwritten signatures and stamps]*

Difusion del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

No.	Nombre Completo	Rango de Edad									
		15-29		30 a 44		45 a 59		60 y mas		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1	Norma Elizabeth Alonso Medrano										
2	Monica Carolina Perez Lopez										
3	Ana Alicia Bungal Vizcarra										
4	Claudia E. Sonia Zavala										
5	Rodriguez Rocio Alencas										
6											
7	Maria del Rosario Bustos Gomez										
8	Libeth Luzero Arbolado G.										
9	Zamora Reyes Garcia										
10	Mazera Atanda Rivera										
11	Nancy Velazquez Aneloch										
12	G.M.M. F.C.										
13	Adriana Silva										
14	Carlos Guena G.										
15	Guino Aranda Zumb										
16	SANTA ELENA LOPEZ										
17	Selma Ojeda Guzman										
18	Cecilia Mosquera Barron										
19	Lourdes Sanchez Salvan										
20	Nancy Kempin Gallardo										
21	Guillermo Medina Aguirre										
22	Yvona Leticia Guzman Aranda										
23	Carolina Torres										
24	Luis Heron Lobe										
25	Fredrica Aulis										
26											
27	Adriana Gutierrez H.										
28	Mano de Jesus Ayala Campos										
29	Sandra Marcela Lopez Maza										

Difusion del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

No.	Nombre Completo	Rango de Edad									
		15-29		30 a 44		45 a 59		60 y mas		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
30	José P. Malagón										
31	Monica P. Anguina										
32	Cecilia Sosa Gallardo Navarrete										
33	Arcelia Fong A.										
34	Suzana Barros Pedreira										
35	Esperanza Sanchez D.										
36	Nancy Pach Alcala										
37	Leticia Martinez Calderon										
38	Nayra Malinas										
39	Ma. Gabriela Ramirez Lopez										
40	Nadia Cruz Van										
41	Rosaura Cruz Kera-Lette										
42	Sandra Beltrami Ma del Socorro										
43	Maritza Banchuel										
44	Elizabeth Gomez										
45	Raquel Abella Garcia										
46	Maribelena Martinez Alcar										
47	Liliana Villegas Garcia										
48	Maria Ester Hernandez Lopez										
49	Carolina Munoz Cortes										
50	Aracely Bovejas Tavares										
51	Aracely Bovejas Tavares										
52	Patricia Maza										
53	Nancy Guadalupe Ojeda Rio										
54	Magdalena Mendez Mendez										
55	Marta del Pilar Peralta P.										
56	SARA PINO (ASTUCI)										
57	Miriam Lidette Tejeda Hernandez										
58											

Muy bien  
Cruz

Difusion del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

No.	Nombre Completo	Rango de Edad									
		15-29		30 a 44		45 a 59		60 y mas		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
59	J. Hilda M. Sanchez Lopez										
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											

Difusion del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

No.	Nombre Completo	Rango de Edad									
		15-29		30 a 44		45 a 59		60 y mas		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
117	Manuel Jose Rivera Chaves										
118	Ricardo Pinal Trojillo										
119	Jose Leonora Coronado										
120	LAURA GUBIERTA GONZALEZ										
121	GLORIA PATRICIA MORALES OLIVERA										
122	Betha Alicia Morales										
123	Greice Homero Ramirez										
124	Maricela Andres										
125	Manuel Quintero										
126	Alicia Elena Urbina Hernandez										
127	Sandra Viquez Arce										
128	Diana M. GARCIA PARRA										
129	Beatriz Argemiro Diaz Benitez										
130	Beatriz Lopez Zayas										
131	VERA Lucia Perez Villalobos										
132	Ma. Elena Hdez. Jorda										
133	Alicia Soto Lopez Ponce										
134	Renata Antonia Ruiz Chaves										
135	Valeria Cobos Ruiz de Arce										
136	San Joana Carina Zamora Vega										
137	Patricia Ariza										
138	Martha Elena de la Cruz Mendez										
139	Jessica SANCHEZ RAMIREZ										
140	Veronica Hernandez Lopez										
141	Cristina Gomez Torres										
142	Oscar Garcia Ruiz										
143	EMERSON VEGA ALVAREZ										
144	Alexandra Victoria Lopez										
145	E. VEGA GARCIA FELIZ										

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Difusión del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

No.	Nombre Completo	Rango de Edad									
		15-29		30 a 44		45 a 59		60 y mas		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
146	Adriana García Romero										
147	Adriana García Romero										
148	Alba Cárdenas										
149	Alba Sánchez Cabrera										
150	Zepeda Borrero Elvira										
151	Araceli Vallejo										
152	Araceli Vallejo										
153	Elizabeth Harrojo Vilalobos										
154	Mra. Victoria Perri Ruiz										
155	M <sup>ra</sup> de Jesús Cortés Sotomayor										
156	Aljandra Meléndez Meléndez										
157	Luis Armando García Jiménez										
158	Jesús Suan Plancha Plancha										
159	M <sup>ra</sup> Victoria García Zamora										
160	Wilma Ruiz										
161	Luz Olvera Salas										
162	M <sup>ra</sup> Elizabeth Casillas Arana										
163	Priscilla Olvera Rodríguez										
164	M <sup>ra</sup> Susana S. Jara										
165	Rogelio Ruiz										
166	Alba Cuervo Ruiz										
167	Venencia Peña										
168	Moaddalea Ruiz Valdez										
169	José Luis Ruiz Cruz										
170	Delia Ruiz Ruiz										
171	Maribel Alcazar Fatima										
172	Concepción Ruiz Ruiz										
173	Alfonso Ruiz Ruiz										
174	Antonio Ruiz Ruiz										

Marcos Domínguez P.

Difusión del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

Rango de Edad

No.	Nombre Completo	Rango de Edad					
		15-29		30-44		45-59	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
146	Adriana García Romero						
147	Claudia Flores Romeros						
148	M <sup>ra</sup> Bertha Pucheco Hdez.						
149	Clara M <sup>ra</sup> Maricela González						
150	Olivia González Ruiz						
151	M <sup>ra</sup> Hortencia Cuervo						
152	Calas Raymundo Ruiz						
153	Adriana Ruiz Ruiz						
154	M <sup>ra</sup> L. Alfaro Cisneros						
155	M <sup>ra</sup> Rosa de Jesús Ruiz Zamora						
156	M <sup>ra</sup> Rosa de Jesús Espinoza M.						
157	M <sup>ra</sup> Angel Maricela Olvera						
158	M <sup>ra</sup> María Pérez Villanar						
159	M <sup>ra</sup> Ana Teresa Ruiz						
160	Clara E. Ruiz Ruiz						
161	GUTIERREZ M <sup>ra</sup> MARITZA LARA						
162	M <sup>ra</sup> DEL REFUGIO CASTILLO F.						
163	M <sup>ra</sup> Susana Jaramila Ruiz Ruiz						
164	M <sup>ra</sup> Esther Rodríguez Montenegro						
165	Gabriela Medina Zamora						
166	M <sup>ra</sup> Antonia González Ruiz						
167	M <sup>ra</sup> Hilda Ruiz Ruiz						
168	M <sup>ra</sup> del Ruiz Ruiz Ruiz						
169	M <sup>ra</sup> Susana Ruiz Zamora						
170	M <sup>ra</sup> Susana Ruiz Ruiz						
171	M <sup>ra</sup> Martha Torres Sánchez						

Marcos Domínguez P.

Difusión del Material: "10 Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo"

Rango de Edad

No.	Nombre Completo	15-29		30-44		45-59		60 y mas		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
171	Yolanda Hdez Celis										
172	Paola D. Zamorano Flores										
173	Emma Carolina B										
174	Mtz. Zenia Alejandra										
175	Miriam Isabel Ramirez N.										
176	Blanca Valdivia Torres H										
177	Lopez Evelyn										
178	Castro Tapia Elisa										
179	Montenegro										
180	Rosalba Huerta										
181	Masabalares Roldan Alvarado										
182											
183											
184											
185											
186											
187											
188											
189											
190											
191											
192											
193											
194											
195											
196											

No.	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METODO DE CÁLCULO	VALOR EN EL QUE SE EXPRESA EL RESULTADO	FUENTE DE DATOS	PERIODO DE EVALUACION
1	Indicador de quejas CEPCI recibidas por el CEPCI	El indicador sirve para medir la eficacia con la que el CEPCI atiende las quejas y denuncias presentadas	Porcentaje de quejas y denuncias atendidas	Quejas y denuncias atendidas por el CEPCI / Quejas recibidas en CEPCI x 100	Porcentaje	Registro de los folios del CEPCI	Trimestral
2	Indicador de equidad y de género	El indicador evalúa de forma indirecta mediante la percepción del personal, el clima y cultura organizacional (ECCO) sobre la equidad de género	Nivel de percepción de equidad y género	Factor V reactivo 5, en mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad institucional existente Factor V reactivo 21, en mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad Factor V reactivo 38, existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres Factor V reactivo 89, en mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable Factor V reactivo 71, en mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres	Sumatoria de los resultados de los reactivos.	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO	Anual

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

<p>Indicador de Detección de Conflicto de Interés entre los servidores públicos del HRAEB</p>	<p>El indicador promueve la cultura de la prevención de los conflictos de interés entre los servidores públicos del HRAEB mediante la detección oportuna de las relaciones laborales de riesgo. Solo se contabiliza personal en plantilla, NO INCLUYE residentes, estudiantes, proveedores, personal por honorarios.</p>	<p>Porcentaje de servidores públicos que declaran tener relaciones por consanguinidad o afinidad que pudieran constituir un conflicto de interés.</p>	<p>Numero de servidores públicos que realizan formato de declaración de conflicto de Interés/ Total de Servidores Públicos del HRAEB X 100</p>	<p>Porcentaje</p>	<p>Formulario de Declaración de Interés: Anexo 1</p>	<p>Anual</p>
---	--	---	--	-------------------	--	--------------

<p>Indicador de percepción del adecuado desempeño del cargo público</p>	<p>El indicador evalúa de forma indirecta mediante la percepción del personal el actuar de los servidores públicos con la calificación obtenida de la Encuesta de Organización (ECCO) en el apartado de "Justicia y Combate a la corrupción"</p>	<p>Nivel de percepción de la actuación de la institución en la institución.</p>	<p>Sumatoria de los resultados de los reactivos.          Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO</p>	<p>Sumatoria de los resultados de los reactivos.          Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO</p>	<p>Indicador de las relaciones y sus familias, así como el trato a través del Sistema de Gestión de Calidad.</p>	<p>Trimestral</p>
<p>Indicador de las relaciones con la sociedad</p>	<p>El indicador evalúa las relaciones con los usuarios y sus familias, así como el trato justo, honesto y de compromiso de ofrecer un servicio en estricto apego a la Normatividad Institucional.</p>	<p>Nivel de percepción a la corrupción. Norma y actitud frente a la corrupción.</p>	<p>Sumatoria de los resultados de los reactivos.          Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO</p>	<p>Sumatoria de los resultados de los reactivos.          Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO</p>	<p>Indicador de quejas y felicitaciones recibidas por mal trato/ Total de Quejas x 100</p>	<p>Trimestral</p>
<p>Indicador de las relaciones con la sociedad</p>	<p>El indicador evalúa las relaciones con los usuarios y sus familias, así como el trato justo, honesto y de compromiso de ofrecer un servicio en estricto apego a la Normatividad Institucional.</p>	<p>Nivel de percepción de la actuación de la institución en la institución.</p>	<p>Sumatoria de los resultados de los reactivos.          Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO</p>	<p>Sumatoria de los resultados de los reactivos.          Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO</p>	<p>Indicador de quejas y felicitaciones recibidas por mal trato/ Total de Quejas x 100</p>	<p>Trimestral</p>

Handwritten notes and signatures in the top left margin.

Handwritten notes and signatures in the middle left margin.

Handwritten signature in blue ink on the right side.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

