

Considerando

El Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato "ISAPEG", es un organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal que tiene a su cargo la ejecución de la prestación de servicios de atención integral a la salud individual, familiar y comunitaria de la población abierta, así como aquellas acciones que en materia de salud establecen las leyes, reglamentos, decretos y acuerdo emitidos por el Gobierno Estatal y/o Federal. Para el cumplimiento de esas atribuciones cuenta con una estructura orgánica para hacer frente a la demanda de servicios requerida por la población.

Que el Reglamento Interior del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato, establece en su artículo 4 que para el estudio, planeación, operación, ejecución y despacho de los asuntos que le competen contará con una estructura orgánica la cual está conformada por órganos desconcentrados por función integrada por unidades de salud a las que se les delegan facultades, responsabilidades y proporcionan recursos para cumplir con funciones específicas en los campos de la prevención, curación, rehabilitación, investigación y docencia integrada por los hospitales generales y unidades de especialidad.

La importancia de impulsar una política institucional en materia de equidad de género en el Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato con la finalidad de prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación y violencia en cualquiera de sus manifestaciones, a través de acciones de participación por parte de las y los servidores públicos que integran el Instituto.

En atención a la Declaratoria de Acción Beijing (PAB) celebrada en 1995 se reconoce la plena realización de los derechos de las mujeres y las niñas como la piedra angular y condición sin la cual no se logra el desarrollo económico, la democracia y la paz.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia, en armonía con lo señalado en el artículo 1 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato; corresponde a la Federación coordinadamente con las entidades federativas, garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra ellas.

Que el artículo 2 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, establece la responsabilidad del Estado y los municipios para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres en las esferas familiar, política, civil, laboral, económica, social y cultural, a fin de fortalecer y llevar a la población guanajuatense hacia una sociedad más solidaria y justa.

Que las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, contemplan en su artículo 127 que con objeto de transversalizar la perspectiva de género en el ámbito laboral, la Secretaría y el Sindicato instalarán las Comisiones Mixtas de Equidad de Género en el Trabajo a nivel Nacional, Central y Auxiliar por cada unidad administrativa, quienes establecerán los lineamientos y directrices para el desarrollo de un ambiente laboral sano, libre de violencia; motivo por el cual se expiden los:

Lineamientos de Equidad de Género en el Trabajo de la Comisión Central Mixta

Título Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1. Los presentes lineamientos regulan lo dispuesto en los artículos 127, 128, 130 fracción XXXV y XXXVI, 132 fracción XXVI y 133 fracción XXVI de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en el ámbito laboral así como prevenir y erradicar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones dentro de las unidades administrativas, órganos desconcentrados por función y territorio; así como en la totalidad de la estructura orgánica que adopta el Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato en términos de lo establecido en el artículo 4 del Reglamento Interior del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato.

Capítulo Primero

Alcances

Artículo 2. Los presentes lineamientos serán aplicables de manera irrestricta a las servidoras y los servidores públicos que integran Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato.

Artículo 3. Para los efectos de los presentes lineamientos se entenderá como:

- I. ISAPEG: Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato.
- II. CÓDIGO DE CONDUCTA. Código de Conducta del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato.
- III. CENTROS DE TRABAJO: unidades administrativas, órganos desconcentrados por territorio, órganos desconcentrados por función.
- IV. COMISIÓN CENTRAL MIXTA: establecerá los lineamientos y directrices para el desarrollo de un ambiente laboral libre de violencia, con el objeto de prevenir y erradicar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones dentro de los centros de trabajo.
- V. COMISIÓN AUXILIAR MIXTA: implementarán el programa para transversalizar la perspectiva de género en el trabajo y vigilarán que se cumpla lo legislado en materia de equidad de género.

Principios rectores

Artículo 4. Los principios rectores en los que se constriñe el actuar de las y los servidores públicos del Instituto, son de conformidad con los señalados en el numeral 4 del Código de Conducta:

- I. Legalidad: Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamento y demás disposiciones jurídicas atribuyen al empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- II. Honradez: Conducirse con rectitud sin utilizar el empleo, cargo o comisión, para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están

- conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
- III. Lealtad: Corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido; tener una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
 - IV. Imparcialidad: Dar a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, interés o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer las funciones de manera objetiva.
 - V. Eficiencia: Actuar en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizar el uso y la asignación de recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.
 - VI. Economía: En el ejercicio del gasto público administrar los bienes, recursos y servicio públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que están destinados, siendo éstos de interés social.
 - VII. Disciplina: Desempeñar el empleo, cargo o comisión de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.
 - VIII. Profesionalismo: Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles al empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.
 - IX. Objetividad: Preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de los intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán ser informadas en estricto apego a la legalidad.
 - X. Transparencia: En el ejercicio de sus funciones privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que se genera, obtiene, adquiere, transforma o conserva; y en el ámbito de su competencia, difundir de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.
 - XI. Rendición de Cuentas: Asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que se informan, explican y justifican las decisiones y acciones y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
 - XII. Competencia por mérito: Seleccionar para los puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.
 - XIII. Eficacia: Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según las responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
 - XIV. Integridad: Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo o comisión, convencidas

en el compromiso de ajustar la conducta para que impere en el desempeño una ética que responda el interés público y generen certeza plena de la conducta frente a las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

- XV. Equidad: Procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Artículo 5. Aunado a los principios rectores que anteceden al presente, la Comisión Central Mixta y Comisiones Auxiliares Mixtas resuelven adicionar como principio la confidencialidad, la cual se define como aquello que se hace o se dice en la confianza de que se mantendrá la reserva de lo hecho o lo dicho.

Valores

Artículo 6. Las y los integrantes de la Comisión Central Mixta y Comisiones Auxiliares Mixtas en el desempeño de su empleo, cargo o comisiones dentro de las funciones inherentes que se asignen, además de los principios que alude el artículo anterior, se deberán observar los valores que a continuación se describen, conforme al Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato:

- I. Interés Público: Actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- II. Respeto: Conducirse con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- III. Respeto a los Derechos Humanos: Respetar los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y protegerlos de conformidad con los Principios de Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- IV. Igualdad y no discriminación: Prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
- V. Equidad de género: En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales
- VI. Entorno Cultural y Ecológico: En el desarrollo de las actividades evitar la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumir una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promover en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

- VII. Cooperación: Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.
- VIII. Liderazgo: Ser guía, ejemplo y promotor del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentar y aplicar en el desempeño de sus funciones los principio que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

En todo momento los integrantes deberán asegurar la objetividad, imparcialidad y confidencialidad, en el desarrollo de sus funciones.

Título Segundo

Capítulo Primero

De las Comisiones Centrales Mixtas de Equidad de Género en el Trabajo

Integración

Artículo 7. Con el objeto de transversalizar la perspectiva de género y eliminar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones en el ámbito laboral, el Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato conjuntamente con las secciones 37 y 46 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, instaurarán la Comisión Central Mixta de Equidad de Género en el Trabajo quién a su vez instalará las Comisiones Auxiliares Mixtas de Equidad de Género en el Trabajo, dichas comisiones se conformarán con paridad de género al menos por las siguientes figuras:

- Secretaría Técnica y suplente
- Cuatro titulares de la sección 37 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud con sus respectivos suplentes
- Cuatros titulares de la sección 46 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud con sus respectivos suplentes

Ámbito competencia

Artículo 8. La Comisión Central Mixta de Equidad de Género en el Trabajo y las Comisiones Auxiliares Mixtas de Equidad de Género en el Trabajo, implementarán el programa para transversalizar la perspectiva de género en el trabajo y vigilarán el cumplimiento de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral. El ámbito de competencia de las comisiones es el siguiente:

- a) Comisión Central Mixta de Equidad de Género en el Trabajo: transversalizar la política pública en materia de género, erradicación de la violencia en cualquiera de sus manifestaciones y la no discriminación en el ISAPEG.
- b) Comisión Auxiliar Mixta de Equidad de Género en el Trabajo: colaborar y ejecutar acciones en materia de perspectiva de género, erradicación de la violencia en cualquiera de sus manifestaciones y la no discriminación en cada una de las Unidades médicas o administrativas.

Artículo 9. La Comisión Central Mixta de Equidad de Género en el Trabajo, así como las Comisiones Auxiliares se instalarán mediante acta constitutiva.

Artículo 10. Todas las Comisiones Mixtas anualmente deberán generar informes tomando como referencia las minutas, relación de convenios con centros de apoyo, archivos electrónicos y materiales de apoyo (trípticos, películas, capsulas informativas, materiales impresos y todo lo realizado incluyendo evidencias, ante la presencia de todas las personas integrantes en la última sesión del año.

Capítulo Segundo

Obligaciones y Atribuciones de la Comisión Central Mixta

Artículo 11. Son obligaciones generales de las personas Titulares y Suplentes nombradas como representantes ante la Comisión Central:

- I. Asistir a los plenos;
- II. Cumplir con las responsabilidades que el pleno les confiere;
- III. Presentar iniciativas que fortalezcan el Programa para transversalidad la Perspectiva de Género en el Trabajo;
- IV. Emitir opiniones sobre los asuntos que se sometan al Pleno;
- V. Abstenerse de intervenir en la resolución de asuntos en que tenga algún tipo de interés particular o que su actuación se contraponga a aplicación del presente reglamento;
- VI. Guardar total confidencialidad de los casos;
- VII. y
- VIII. Vigilar que la resolución de los asuntos de competencia de la Comisión Mixta se apegue estrictamente a las disposiciones que señala este reglamento, así como las derivadas aplicables al respecto.

Artículo 12. Las Comisiones Auxiliares Mixtas estarán integradas preferentemente en paridad de género con cuatro representantes por el ISAPEG, cuatro de cada representación sindical y un suplente por cada representante.

- I. Las personas representantes de la Secretaría serán designadas por la persona titular del organismo público descentralizado.
- II. Las personas representantes de la sección sindical serán designadas por el titular de la misma.

Artículo 13. La Comisión Central Mixta de equidad de Género en el Trabajo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Sesionar en forma ordinaria trimestralmente y en forma extraordinaria cuando así se requiera;
- II. Crear Comisiones Auxiliares Mixtas en cada Centro de Trabajo y vigilar su funcionamiento;
- III. Emitir los acuerdos necesarios para el funcionamiento de las comisiones mixtas y vigilar su cumplimiento;
- IV. Generar un plan anual de trabajo;
- V. Elaborar y vigilar el cumplimiento de acciones de capacitación para que sea debidamente integrado al Programa Anual de Capacitación del ISAPEG;
- VI. Capacitar a las Comisiones Auxiliares Mixtas con respecto al programa;
- VII. Emitir constancias al personal que recibe la capacitación;
- VIII. Realizar congresos, foros, mesas redondas, paneles, simposios, conferencias que fortalezcan y enriquezcan el Programa y coadyuven en el avance del programa de

- Cultura Institucional y la implementación de la Norma Mexicana 025 en Igualdad laboral y No discriminación;
- IX. Recabar las iniciativas y quejas de las Comisiones Auxiliares Mixtas y darles el curso correspondiente.
 - X. Vincular acciones con el Comité para prevenir y atender, la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual del ISAPEG.
 - XI. Las demás relativas y aplicables en materia de equidad de género.

Artículo 14. Serán atribuciones de las personas integrantes de la Comisión Central Mixta de Equidad de Género en el Trabajo:

a) Secretaría técnica y su suplencia

- I. Convocar a sesiones ordinarias o extraordinarias.
- II. Elaborar plan de trabajo.
- III. Presentar la orden del día.
- IV. Elaborar actas de las reuniones.
- V. Elaborar los acuerdos que se generen en las sesiones.
- VI. Concentrar los informes de las Comisiones Auxiliares Mixtas.
- VII. Recibir las iniciativas para las sesiones de cualquiera de los integrantes de la Comisión, para su incorporación a la orden del día.
- VIII. Las demás inherentes a su cargo.

b) De los integrantes y sus suplentes:

- I. Asistir a las reuniones.
- II. Cumplir con las responsabilidades conferidas por la Comisión.
- III. Presentar iniciativas que fortalezcan el desempeño de la comisión.
- IV. Emitir opiniones sobre los asuntos establecidos en las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- V. Informar a la comisión si tiene conflicto de interés con alguno de los asuntos presentados en las sesiones o que su actuación se contraponga a la actuación de los presentes lineamientos.
- VI. Guardar la confidencialidad de los casos tratados en la comisión.
- VII. Las personas suplentes tendrán derecho a voz y voto, con la finalidad de dar continuidad al cumplimiento de actividades.
- VIII. Vigilar que la resolución de los asuntos de la competencia de la comisión, se apeguen estrictamente a las disposiciones que señalan los presentes lineamientos, así como las derivadas aplicables al respecto.

Capítulo Tercero

Obligaciones y atribuciones de las Comisiones Auxiliares Mixtas

Artículo 15. De las Comisiones Auxiliares Mixtas

- I. Las personas representantes serán propuestas por la dirección correspondiente o por quien ocupe la jefatura jurisdiccional.
- II. Las personas representantes de las secciones sindicales 37 y 46 serán propuestas por el Secretario General de la sección correspondiente.

- III. La persona que ocupe el cargo de la Secretaría Técnica podrá ser tanto de autoridad como de la representación sindical.

Artículo 16. Atribuciones de las personas integrantes de la Comisión Auxiliares Mixtas:

- I. Sesionar de manera ordinaria de manera trimestral y extraordinaria cuando así se necesite;
- II. Emitir los acuerdos necesarios para el mejor funcionamiento del programa.
- III. Difundir el programa en toda la Unidad y en todos los turnos.
- IV. Colaborar en el desarrollo y ejecución congresos, foros, mesas redondas, paneles, simposios, conferencias que fortalezcan y enriquezcan el Programa y coadyuven en el avance del programa de Cultura Institucional y la implementación de la Norma Mexicana 025 en Igualdad laboral y No discriminación;
- V. Dar atención de manera inmediata a los casos o quejas recibidas ante la comisión, con la persona titular de la Unidad; cuando el asunto no pueda ser resuelto en este ámbito, de manera inmediata se turnará a la Comisión Central Mixta de Equidad de Género.
- VI. Facilitar y promover los medios necesarios para que se lleve a cabo lo establecido en el programa.
- VII. Promover la capacitación al personal que la labora en el centro de trabajo.
- VIII. Rendir un informe anual, en el mes de enero, del año fiscal anterior.
- IX. Elaborar un plan de trabajo anual que incluya la programación de sesiones, acciones de capacitación y difusión;

Artículo 17. Serán atribuciones de las personas integrantes de la Comisión Auxiliar Mixta de Equidad de Género en el Trabajo:

a) Secretaría técnica y su suplencia

- I. Convocar a sesiones ordinarias o extraordinarias.
- II. Elaborar plan de trabajo.
- III. Presentar la orden del día.
- IV. Elaborar actas de las reuniones.
- V. Elaborar los acuerdos que se generen en las sesiones.
- VI. Recibir las iniciativas para las sesiones de cualquiera de los integrantes de la Comisión, para su incorporación a la orden del día.
- VII. Reportar los casos o quejas recibidas a la Comisión Central Mixta de equidad de Género en el Trabajo;
- VIII. Realizar el informe anual de trabajo;
- IX. Las demás inherentes a su cargo.

b) De los integrantes y sus suplentes:

- I. Asistir a las reuniones.
- II. Cumplir con las responsabilidades conferidas por la Comisión.
- III. Presentar iniciativas que fortalezcan el desempeño de la comisión.
- IV. Emitir opiniones sobre los asuntos establecidos en las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- V. Informar a la comisión si tiene conflicto de interés con alguno de los asuntos presentados en las sesiones o que su actuación se contraponga a la actuación de los presentes lineamientos.
- VI. Guardar la confidencialidad de los casos tratados en la comisión.
- VII. Las personas suplentes tendrán derecho a voz y voto, con la finalidad de dar continuidad al cumplimiento de actividades.

- VIII. Vigilar que la resolución de los asuntos de la competencia de la comisión, se apeguen estrictamente a las disposiciones que señalan los presentes lineamientos, así como las derivadas aplicables al respecto.
- IX. Las demás inherentes al cargo.

Título Tercero

Capítulo Primero

Del Programa para Transversalidad la perspectiva de género en el trabajo

Artículo 18. El Programa para Transversalidad la Perspectiva de Género en el Trabajo, será de observancia obligatoria para todo el personal de la Secretaría, así como para las secciones sindicales 37 y 46.

Artículo 19. El programa tendrá la finalidad de promover la igualdad de género y derechos humanos, fomentar un clima laboral basado en el respeto, la motivación la calidad y la calidez, alentar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando sus diferencias consustanciales y su individualidad.

Artículo 20. La Comisión Nacional Mixta de Equidad de Género en el Trabajo definirá un Programa en la materia de transversalidad de la perspectiva de género que tendrá como temas de desarrollo los siguientes:

- I. Acciones del ISAPEG y secciones sindicales 37 y 46 en materia de transversalidad de perspectiva de género y un clima laboral libre de violencia;
- II. Difusión del marco jurídico;
- III. Conceptos básicos de la Transversalidad de Perspectiva de Género;
- IV. Construcción de lo femenino y lo masculino;
- V. Derechos humanos;
- VI. Derechos a la no discriminación
- VII. Cultura institucional
- VIII. Prevención de la violencia
- IX. Comunicación incluyente
- X. Grupos vulnerables
- XI. Accesibilidad
- XII. Interculturalidad
- XIII. Acoso y hostigamiento

Artículo 21. La difusión de la información podrá ser por los medios accesibles que tanto el Instituto como las secciones sindicales consideren, de acuerdo a las políticas establecidas.

Artículo 22. Con el fin de retroalimentar las acciones de capacitación, las Comisiones Mixtas coadyuvarán en la evaluación previa y posterior de los eventos con base en la opinión de las personas participantes.

Capítulo Cuarto

De la queja

Artículo 23. Las servidoras y los servidores públicos que consideren vulnerados sus derechos en materia de equidad de género en el ámbito laboral, podrán presentar su queja ante la Comisión Auxiliar Mixta de sus centros de trabajo.

Artículo 24. La Comisión Auxiliar Mixta recibirá y remitirá para trámite correspondiente a la Comisión Central Mixta el escrito de queja presentado, siempre y cuando dicho documento contenga lo que a continuación se señala:

- I. Nombre, domicilio, número telefónico y correo electrónico;
- II. Unidad de adscripción, servicio, turno y sección sindical.
- III. Descripción de los hechos que motivan la queja; y
- IV. Firma o huella digital de la persona presuntamente afectada.

Artículo 25. Si la queja presentada fuera incompleta o imprecisa, la Comisión Auxiliar Mixta requerirá por escrito al presunto afectado para que aclare o complete los datos en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación; en caso de no subsanar lo indicado, no se dará curso a la queja.

Artículo 26. La Comisión Auxiliar Mixta llevará un libro de registro con los siguientes datos:

- I. Nombre, sexo y edad de la parte quejosa;
- II. Unidad administrativa donde sucedió el hecho;
- III. Nombre de la persona responsable del centro de trabajo.
- IV. Motivo de la queja.

Artículo 27. Con independencia de la queja interpuesta, las servidoras y los servidores públicos tendrán el derecho de acudir ante las instancias legales correspondientes en la materia.

Capítulo Cuarto

Disposiciones Finales

Artículo 28. Las personas que formen parte de las Comisiones Mixtas que conozcan de las quejas presentadas deberán guardar estricta confidencialidad en el manejo de la información, en términos de lo dispuesto en materia de transparencia y datos personales.

Artículo 29. En ningún caso, una servidora o servidor público que hayan denunciado, o bien hayan sido víctimas o testigos de cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral, podrán ser despedidos o despedidas ni mucho menos podrán modificar sus condiciones de trabajo.

Artículo 30. Las personas que sean denunciadas ante la Comisión Auxiliar Mixta serán canalizadas para recibir atención profesional, siempre y cuando otorguen su consentimiento para ello. De igual manera, recibirán esa atención las personas afectadas, que también manifiesten su consentimiento.

Artículo 31. La Comisión Central Mixta, así como la Comisión Auxiliar Mixta participarán en la ejecución, supervisión, evaluación y cumplimiento del Programa de conformidad con las atribuciones de promover, fomentar y preservar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a los derechos humanos y laborales, prevención de la violencia en el ámbito laboral, desarrollando los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes del personal encargado de la capacitación en equidad e igualdad de género para que formen parte de la construcción de un clima laboral armónico y una atención a usuarias y usuarios de calidad, en donde el respeto sea el eje central para promover el desarrollo de la competencia laboral de trabajadoras y trabajadores, contribuyendo así a un adecuado nivel de trabajo para mejorar la productividad, la calidad de los procesos y servicios de la Secretaría.

Transitorios

PRIMERO

Los presentes Lineamientos de Equidad de Género en el Trabajo de la Comisión Central Mixta del Instituto de Salud del Estado de Guanajuato, entrarán en vigor a partir de la fecha de su celebración.

SEGUNDO

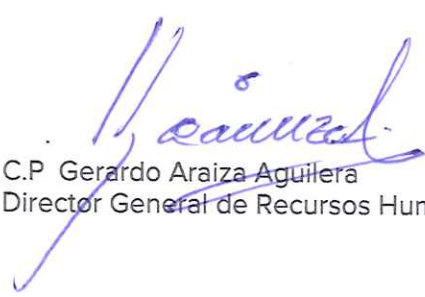
Cualquier tema o elemento no considerado en los presentes lineamientos podrán ser revisados en sesión de la Comisión para realizar las actualizaciones, cambios o atención, correspondiente.

TERCERO

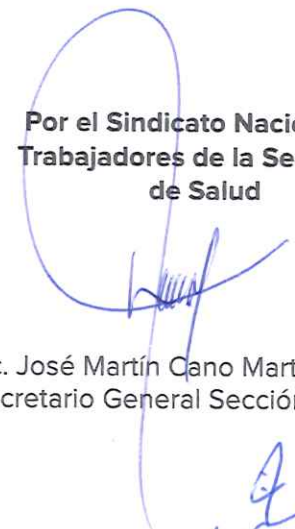
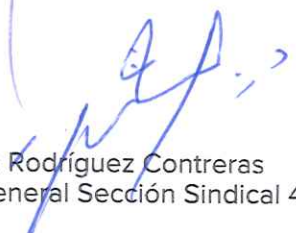
En la difusión del programa de Equidad de Género en el Trabajo se incluirá el glosario de conceptos básicos que se consignan en el documento que constituye el anexo del presente.

Guanajuato, Guanajuato a 10 de agosto de 2021.

**Por la Dirección General de Recursos
Humanos**


C.P. Gerardo Araiza Aguilera
Director General de Recursos Humanos

**Por el Sindicato Nacional de
Trabajadores de la Secretaría
de Salud**


Lic. José Martín Cano Martínez
Secretario General Sección Sindical 37
Lic. Bernardo Rodríguez Contreras
Secretario General Sección Sindical 46

GLOSARIO

Acoso Sexual: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cap. II, Art.13 Párr.2).

Agresor o Agresora: Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o en el exterior del lugar de trabajo. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, pág.19 numeral 4.5).

Áreas de Oportunidad: Es la presencia de una desigualdad que permite la implementación de un plan o acción.

Capacitación en Equidad de Género: Al proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal encargado de la Sensibilización en Equidad de Género a través de las personas integrantes de las Comisiones Mixtas de Equidad de Género para que formen parte de la construcción de un ambiente laboral armónico y una atención a usuarias y usuarios de calidad con fundamento en los Derechos Humanos y Laborales en donde el respecto a la Dignidad Humana sea el eje central.

Centros de apoyo: Aquellas instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales especializadas en la atención a las víctimas de violencia de género, familiar y laboral, así como los que brindan atención a las personas que ejercen violencia. (Condiciones Generales de Trabajo. Art.130.Fracc. XIII).

Constancia: Al documento con el cual el personal comprueba haber realizado y aprobado su sensibilización y/o capacitación en la temática.

Derechos Humanos: Son las facultades, libertades y reivindicaciones inherentes a cada persona por el solo hecho de su condición humana. Esto quiere decir que se trata de derechos inalienables (nadie, bajo ningún concepto, puede privar de estos derechos a otra persona más allá del orden jurídico existente e independientes de cualquier factor particular). Son irrevocables, intransferibles e irrenunciables, supone una base moral y ética que la sociedad considera necesaria respetar para proteger la dignidad de las personas. (Organización de Naciones Unidas). Con carácter Constitucional a partir del 10 de junio del 2011. D.O.F.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias

sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Art. 1, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Art.1 Fracc. III).

Equidad de Género: principio a través del cual la mujer y el hombre acceden, en igualdad de condiciones, a los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, con el objetivo de lograr la participación plena y equitativa de la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural y familiar. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato. Art.5, Fracc. IV).

Género: asignación en todos los ámbitos de la vida política, laboral, económica, social, cultural y familiar que se hace a mujeres y hombres de determinados valores, atributos, roles, estereotipos y características (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato. Art.5, Fracc. V).

Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral: El Hostigamiento es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o docente. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cap. II, Art.13).

Igualdad sustantiva: la igualdad entre mujeres y hombres que se concreta a través de acciones, medidas y políticas efectivas diseñadas para eliminar la desventaja e injusticia que impiden el ejercicio de los derechos, con la finalidad de proteger el principio de autonomía personal, basada en el análisis de las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a su reconocimiento como pares desde el paradigma de la equivalencia humana. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato. Art. 5, Fracc. VII).

Igualdad de Género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de

discriminación por dicho motivo. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, pág.23, numeral 4.29).

Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres:

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 pág. 23, numeral 4.28).

Inducción a la Equidad e Igualdad de Género Laboral:

A la orientación impartida al personal de nuevo ingreso, reingreso, cambio de adscripción o de promoción escalafonaria mediante la cual se le dan a conocer la integración y atribuciones de la Comisión Nacional Mixta a través del Reglamento de Equidad de Género en el Trabajo y su aplicación en las Comisiones Centrales y Auxiliares Mixtas de Equidad de Género.

Instrumentos Internacionales: Son los tratados Internacionales firmados por el Estado Mexicano (Art. 133, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) y que son: Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Tratados de Derechos Humanos, la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), la Conferencia Internacional Sobre la Población y el Desarrollo (Conferencia del Cairo), la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer (Conferencia de Beijing), Convención de los Derechos de la Niñez y Los Objetivos del Milenio (surgen de la Declaración del Milenio en el 2000 por la ONU firmando 189 países).

Leyes Nacionales: Son las emanadas de la Constitución en armonización con los Tratados Internacionales y que son: La Ley Federal del Trabajo, La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, La Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, La Ley para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009.

Leyes Estatales: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, Ley para Prevenir, Atender y Erradicar La Discriminación en el Estado de Guanajuato.

Perspectiva de Género: la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, Art. 2, Fracc. VI).

El Sistema Estatal es el conjunto de métodos, procedimientos y estructuras coordinados por los gobiernos estatal y municipales, el cual tiene por objeto la unión de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato Art. 7).

Programa Estatal: el Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Guanajuato. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato Art. 2, Fracc. VII).

Programa General de Capacitación para la Igualdad de Género, Derechos Humanos e Implementación de la Cultura Institucional: Es la integración de herramientas teóricas y metodológicas específicas para la Sensibilización y Capacitación en Equidad de Género, Derechos Humanos y Cultura Institucional, así como lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo en materia de Género y será obligatorio para el personal que conforme las Comisiones Mixtas de Equidad de Género el cual deberán reproducir en el cada Centro de Trabajo.

Sensibilización en Equidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos: A las acciones tendientes a promover, fomentar y preservar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a los Derechos Humanos, laborales y lo establecido en la normatividad y en las Condiciones Generales de Trabajo en materia de Género.

Transversalidad: es el proceso que permite la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para

las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato. Art. 5, Fracc. XIII)

Valores: Conjunto de normas o principios éticos, ideológicos e institucionales que dirigen el comportamiento de trabajadoras y trabajadores, en término de respetar o garantizar los Derechos Humanos del personal.

Víctima: la mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia, así como sus familiares o personas que tengan o hayan tenido relación o convivencia con la misma y que sufran, hayan sufrido o se encuentren en situación de riesgo por motivo de la violencia ejercida en su contra. (Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Art. 2, Fracc. XI).

Violencia contra la mujer: El Comité para la Eliminación de todas las Formas de discriminación Contra la Mujer CEDAW, (por sus siglas en inglés) señala que la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la misma moneda cuando en su recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre.

De acuerdo con el Art. 5 Fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en febrero del 2007, la violencia contra la mujer es "cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público". Esta ley tipifica la violencia física, económica, psicológica, patrimonial y sexual.

Violencia contra la mujer: acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. (Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Art. 2, Fracc. XII).

Violencia de Género: Conjunto de agresiones (psicológicas, físicas, sexuales y económicas) que se ejercen en contra de las mujeres básicamente por ser mujeres, que ocasionan algún daño en ellas y que tienden a reproducir y mantener la desigualdad de género.

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas que tengan el carácter de servidores públicos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Art. 5. Fracc. XIII).

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cap. II. Art. 10).

Violencia sexual: cualquier acto de contenido sexual que amenaza, degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual o integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto. (Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Art. 5, Fracc. V).

Violencia psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la mujer consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. (Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Art. 5, Fracc. I).