

ASUNTO: **RESPUESTA DE SOLICITUD**  
29 DE JULIO DE 2016

**VIANETH ROJAS ARENAS**  
Presente.

Sirva el presente para enviarle un cordial saludo, al mismo tiempo le remito respuesta a la solicitud con folio 00042416 que se recibió a través del Sistema INFOMEX, donde solicita textualmente lo siguiente:

*"Las campañas de visibilización para la reflexión y prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral realizadas en los centros de trabajo públicos y privados, además, si entre el 1º de enero de 2011 y el 1º de julio de 2016 han existido campañas de visibilización por parte del DIF Municipal"*

Al respecto y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 3 y 8 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, le informo que este Organismo no cuenta con campañas de visibilización sin embargo, se han realizado las capacitaciones en colaboración con Instituto de Administración Pública del Estado de Puebla, Comisión de Derechos Humanos e Instituto Municipal de las Mujeres sobre: "Derechos Humanos y Género", "Sensibilización sobre Discriminación" y "Sensibilización sobre Hostigamiento", con el fin de prevenir y reflexionar sobre el acoso y hostigamiento sexual y laboral, se adjuntan fichas informativas de cada una.

En términos de lo dispuesto por el artículo 169 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, es posible interponer el Recurso de Revisión, por sí mismo o a través de un representante, ante el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Puebla, la Unidad de Transparencia que haya conocido de la solicitud, ya sea por medios electrónicos, por la Plataforma Nacional, por escrito libre o a través de los formatos que para tal efecto proporcione la misma; esto deberá ser en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se tuvo acceso a la información, en que se notificó la respuesta o en el que venció el plazo para su notificación.

Sin otro particular quedo de Usted como su atento y seguro servidor.

**ATENTAMENTE**



**JESÚS TORREBLANCA GÚZMAN**  
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DEL SISTEMA MUNICIPAL DIF.



"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"

**Subdirección Jurídica  
Departamento de Atención y Prevención a la Violencia**

FICHA INFORMATIVA	
<b>TEMA</b>	<b>"DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO"</b>
<b>IMPARTIDO POR:</b>	Instituto de Administración Pública del Estado de Puebla Ponente: Jaqueline Sánchez Rojas
<b>OBJETIVO:</b>	Sensibilizar a los servidores públicos de distintas Dependencias del Ayuntamiento sobre Derechos Humanos y Género
<b>FECHA:</b>	Martes 2 y 9 de Septiembre de 2014
<b>LUGAR</b>	Instituto Municipal de Arte y Cultura
<b>ELABORÓ:</b>	Ana Laura Atlatenco Ramírez
<p><b>PUNTOS EXPUESTOS:</b></p> <p>El evento inicio con el protocolo de presentación de los organizadores e invitados especiales, por parte de la C. Rosa María Carmona Ruíz, quien es la Directora de Instituto Municipal de las Mujeres.</p> <p>La ponencia estuvo a cargo de Instituto de Administración Pública del Estado de Puebla</p> <p>Se expusieron los siguientes puntos:</p> <p><b>1. ¿Qué son los Derechos Humanos?</b></p> <p><b>Definición</b></p> <p>Son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.</p>	



## **2. Características de los Derechos Humanos**

Son universales porque pertenecen a todas las personas, sin importar su sexo, edad, posición social, partido político, creencia religiosa, origen familiar o condición económica.

Son indivisibles e interdependientes porque todos son importantes y se relacionan unos con otros.

Son inalienables porque no pueden perderse ni transferirse por propia voluntad; son inherentes a la idea de dignidad del hombre.

Son progresivos porque van en evolución y no son estáticos.

## **3. Igualdad**

Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789 tiene por objeto justamente el principio de igualdad: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común".

## **4. Diferencia entre los conceptos de Sexo y Género**

### **Sexo**

Es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente: mujer u hombre. La diferencia entre ambos es fácilmente reconocible y se encuentra en los genitales, el aparato reproductor y otras diferencias corporales.

### **Género**

Se define como la manera en la que la persona ejerce su sexualidad y que se presupone puede ser diversa. Se dice, que son roles o papeles sociales que la persona desarrolla desde su infancia y que definen a lo masculino y a lo femenino dentro de una sociedad.

## 5. Perspectiva de Género

Es un instrumento crítico de análisis que orienta nuestras decisiones, amplía y cambia nuestras miradas, permite reconstruir conceptos añejos. Analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y luego encarar, mediante el diálogo, su revisión y su modificación.

## 6. ¿Qué es el MEG?

Es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. (Manual, MEG: 2012).

## 7. Objetivo

Incluir la cultura de equidad entre el personal que desempeña la función pública, mediante la institucionalización de procedimientos en los que se aseguren la igualdad de oportunidades, así como incidir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, la capacitación, la prevención y atención de cualquier clase de hostigamiento y/o acoso. (Manual, MEG:2012)

## 8. Política de Equidad de Género

La política de equidad de género en una organización se correlaciona con la igualdad por ser ésta el compromiso principal o la razón de ser de la política, la cual ha de incluir los siguientes compromisos:

- Defensa de los derechos fundamentales del personal.
- Combatir la discriminación.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para buscar la eliminación de las desigualdades en la organización.
- Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento.



*"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"*

- Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
- Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.
- Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.

#### **9. Fundamento Legal**

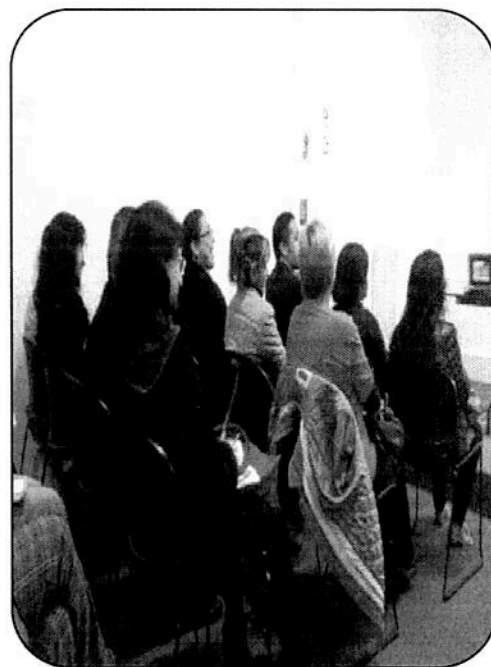
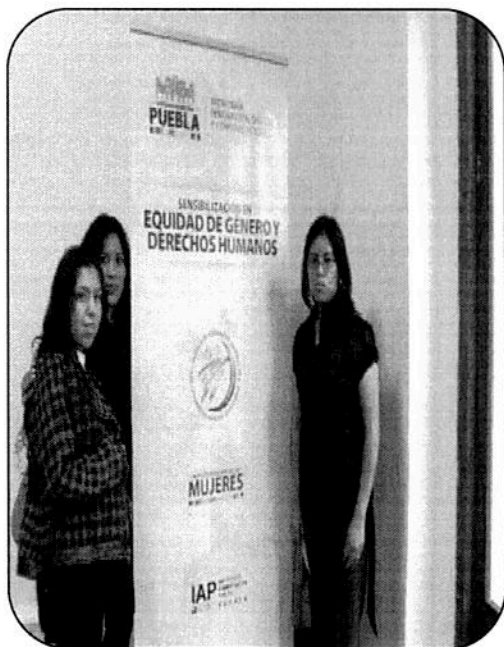
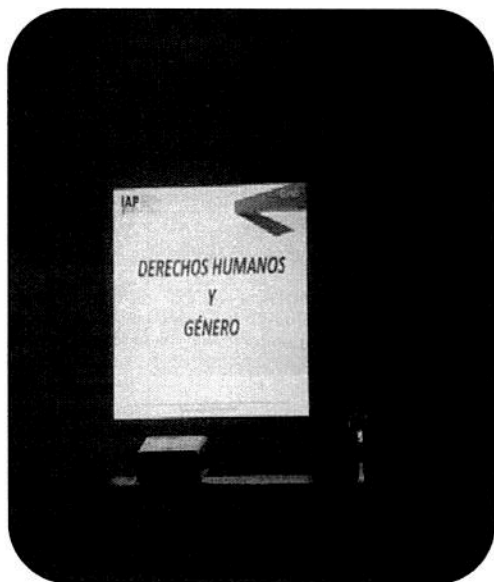
- Ley General de Accesos de las Mujeres a una vida libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Ley Federal del Trabajo

#### **CONCLUSIÓN**

Es importante reconocer que hablar de Derechos Humanos y Género no solo involucra a las mujeres, sino también a los hombres. Por lo tanto, la igualdad se refiere a que todos somos iguales en dignidad y valores partir de las diferencias, como un derecho fundamental y a través, del lenguaje legítimo mi actuar. La meta principal es mejorar las condiciones sociales y de equidad de género, la población beneficiaria indirecta será la población a quienes servimos.

"AÑO 2014. CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"

## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"

**Subdirección Jurídica**  
**Departamento de Atención y Prevención a la Violencia**

FICHA INFORMATIVA	
TEMA	<b>SENSIBILIZACIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN</b>
IMPARTIDO POR:	Comisión de Derechos Humanos Instituto Municipal de la Mujeres
OBJETIVO:	Sensibilizar a los servidores públicos de distintas Dependencias del Ayuntamiento sobre Discriminación
FECHA:	18 de Julio de 2014
LUGAR	Hotel Posada San Pedro
ELABORO:	Ana Laura Atlatenco Ramírez
<p><b>PUNTOS EXPUESTOS:</b></p> <p>La ponencia inicio con el protocolo de presentación de los organizadores e invitados especiales.</p> <p>La ponencia estuvo a cargo de Comisión De Derechos Humanos del Estado de Puebla.</p> <p>Los siguientes puntos fueron los que se expusieron:</p> <p><b>1. Vulnerabilidad</b></p> <p>Definiciones desde la perspectiva de:</p> <p><i>Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Puebla.</i></p>	

*"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"*

"Se aplica a la situación en la que quedan relegados algunos sectores o grupos de la población a través de procesos de exclusión, segregación, discriminación e invisibilización que les dificulta o impiden incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar."

*Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)*

"Denota carencia o ausencia de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal, e insuficiencia de las herramientas necesarias para abandonar situaciones en desventaja, estructurales o coyunturales."

## **2. Diferencia entre Estigma y Discriminación**

Estigma se refiere una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que la persona sea incluida en una categoría social a quien se genera una respuesta negativa y se le ve culturalmente inaceptable o inferior. Las personas estigmatizadas son rechazadas, devaluadas, señaladas y denigradas por otros. Por lo tanto se emplean etiquetas negativas y es un proceso social más que individual.

En cuanto a la discriminación, es separar a una persona de una sociedad o bien denigrarla de una forma a partir de criterios determinados. Podemos discriminar a alguien por:

- Edad,
- Color de piel,
- Religión
- Grupo étnico
- Sexo
- Discapacidad
- Preferencia sexual
- Clase social

La ponente dio algunos ejemplos de lo anterior, enfocándolo a los empleados del servicio público.



### **3. Población vulnerable:**

- Adultos mayores
- Homosexuales
- Personas con VIH
- Personas con discapacidad

### **4. Derechos violados**

Los derechos más violados son; la justicia y la salud.

Se menciona que la justicia carece como tal de igualdad para todos, ya que muchas personas son víctimas del abuso de poder.

En nuestro país, algunos de los que prestan sus servicios en el sector salud, no siguen los lineamientos de respeto a las personas enfermas, ya que por falta de información son partícipes de la discriminación. Por ejemplo, a las personas con VIH, las tratan de manera negativa, haciendo comentarios hirientes, así como discriminatorios. Sin embargo, es importante mencionar que no todos los colaboradores del área de salud actúan de esa manera. Por ello es necesario sensibilizar a los servidores públicos y capacitarlos en cuanto a discriminación.

### **5. Discriminación en diferentes servicios**

En Puebla el principal factor de discriminación es el nivel socioeconómico. Por ello, es importante trabajar desde nuestro ambiente, no importando el cargo que tengamos como empleados del este Ayuntamiento. Para mejorar la calidad de nuestro servicio informarnos y compartir la información presentada en la ponencia con nuestros compañeros de trabajo.

### **6. Diferencia entre Equidad e Igualdad**

La Equidad en relación a género se refiere a promover la igualdad entre hombres y mujeres para lograr una sociedad democrática. Por ello, es importante brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato. La equidad va enfocada a funciones. A partir de la diferencia de sexo, se construye la equidad de género.

La igualdad hace referencia a brindar las oportunidades existentes de modo tal que puedan repartirse de manera justa entre hombres y mujeres. Va enfocada a bienes para hombres y mujeres.



*"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"*

## **7. Valores desde casa**

Los valores se practican desde casa, los padres son los principales modelos a seguir en cuanto a la educación. Además los hijos se identifican con las tradiciones y costumbres culturales de sus padres. Por lo tanto, si queremos una sociedad sana debemos practicar valores en casa, para que nuestros hijos lo hagan en la escuela. Como servidores públicos podemos practicarlos con nuestros compañeros para generar un ambiente laboral adecuado y con personas que servimos para brindar un servicio eficiente.

## **8. Bullying**

La ponente invito a los participantes a comentar sobre el Bullying como una consecuencia de no practicar los valores en casa y por lo consiguiente en la escuela.

Los participantes comentaron las causas de Bullying:

- Violencia Familiar
- Medios de comunicación
- Falta de valores
- Falta de medidas de prevención e intervención por las instancias involucradas (gobierno y escuela).

## **9. Acoso Laboral**

Podemos encaminar nuestro buen trato, servicio y respeto hacia los compañeros para lograr juntos una labor enfocada al compromiso y responsabilidad con los ciudadanos.

## **CONCLUSIÓN**

Es primordial, conocer los factores, tipos, población vulnerable de la discriminación, para comprender y actuar de manera adecuada.

Como servidores públicos podemos empezar de manera individual a contrarrestar la discriminación y lo haremos con información y sensibilización sobre el tema.

Para después trabajar en conjunto y lograr una sociedad encaminada al respeto para generar así, oportunidades para todos.

*"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"*



Privada 14 A Sur No. 3912, col. Anzures / 214 00 00 ext. 225 y 226

[www.dif.pueblacapital.gob.mx](http://www.dif.pueblacapital.gob.mx)





"AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ"

**Subdirección Jurídica**  
**Departamento de Atención y Prevención a la Violencia**

FICHA INFORMATIVA	
TEMA	"SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO"
IMPARTIDO POR:	Instituto Municipal de las Mujeres Ponente: Abog. Gabriela Paredes Olguin
OBJETIVO:	Sensibilizar a los servidores públicos de distintas Dependencias del Ayuntamiento sobre Hostigamiento y Acoso Sexual.
FECHA:	Viernes 22 de Agosto de 2014
LUGAR	Hotel NH, ubicado en 5 Sur # 105, esquina 3 Poniente, Colonia Centro.
ELABORÓ:	Ana Laura Atlatenco Ramírez
<p><b>PUNTOS EXPUESTOS:</b></p> <p>El evento inicio con el protocolo de presentación de los organizadores e invitados especiales, por parte de la C. Rosa María Carmona Ruíz, quien es la Directora de Instituto Municipal de las Mujeres.</p> <p>La ponencia estuvo a cargo de Instituto Municipal de la Mujer.</p> <p>Se expusieron los siguientes puntos:</p> <p><b>1. Hostigamiento</b></p> <p>Definición</p> <p>"Es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral".</p> <p><b>2. Acoso sexual</b></p> <p>"Una forma de violencia en la que si bien, no existe la subordinación, hay ejercicio</p>	

“AÑO 2014, CENTENARIO DEL NATALICIO DE OCTAVIO PAZ”

abusivo de poder y conlleva un estado de riesgo para la víctima”.

La ponente mencionó algunos ejemplos de lo anterior, enfocándolo a los empleados del servicio público.

### **3. Código Penal del Estado de Puebla:**

#### **Artículo 278 Bis**

Comete el delito de hostigamiento sexual, quien valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral, docente o doméstica o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona emitiéndole propuestas, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual.

#### **Artículo 278 ter**

Comete el delito de acoso sexual quien con respeto a una persona con la que no exista relación de subordinación lleve a cabo conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad que la pongan en riesgo o la dejen en estado de indefensión.

### **4. Se caracteriza por:**

- ✓ Rechazo de una persona.
- ✓ Se toma como base para decisiones; continuidad en el trabajo, promoción, salario u otras.
- ✓ Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.