



Comité de Ética  
de FIRA



# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA) 2022 del Comité de Ética (CE) de FIRA

🌐 [www.fira.gob.mx](http://www.fira.gob.mx) 📞 800 9993472 🐦 📺 📘 📷

# CONTENIDO

<b>1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.</b>	<b>4</b>
Descripción de los resultados de cada actividad del PAT 2022	5
OBJETIVO 1 - META 1 - LOGRO 1	5
OBJETIVO 2 - META 2 - LOGRO 2	8
OBJETIVO 3 - META 3 - LOGRO 3	8
OBJETIVO 4 - META 4 - LOGRO 4	10
OBJETIVO 5 - META 5 - LOGRO 5	11
OBJETIVO 6 - META 6 - LOGRO 6	12
OBJETIVO 7 - META 7 - LOGRO 7	13
OBJETIVO 8 - META 8 - LOGRO 8	14
OBJETIVO 9 - META 9 - LOGRO 9	15
OBJETIVO 10 - META 10 - LOGRO 10	16
<b>2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.</b>	<b>17</b>
<b>3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.</b>	<b>19</b>
<b>4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.</b>	<b>19</b>
<b>5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas</b>	<b>19</b>
<b>6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.</b>	<b>20</b>
<b>7. Resultados del sondeo de percepción.</b>	<b>20</b>
<b>8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.</b>	<b>22</b>
<b>9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos).</b>	<b>22</b>
IMPLEMENTACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	23
RESULTADOS A DESTACAR	25
<b>ACUERDO</b>	<b>26</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>27</b>
ANEXO 1	28
ANEXO 2.a	29
ANEXO 2.b	29
ANEXO 3	30
ANEXO 4	32
ANEXO 5	35



## Comité de Ética de FIRA

Nos referimos al segundo párrafo la fracción I del numeral 30 y numeral 42 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del 2020 (Lineamientos), así como las especificaciones establecidas en documento “Elementos para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2022.” (Guía) enviada por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), el pasado 24 de noviembre del 2021.

Al respecto, en cumplimiento de la normativa mencionada, nos permitimos presentar el:

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES **2022** **del Comité de Ética de FIRA**

## **1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.**

El Programa Anual de Trabajo (PAT) del Comité de Ética CE de FIRA fue aprobado su sesión ordinaria 1/2021 realizada el 29 de marzo del 2022. En dicho programa se establecieron el conjunto de objetivos asociados, una meta y un indicador, así como el conjunto de actividades que se realizarían durante el 2022.

En resumen, el PAT se integró con 10 objetivos y sus respectivas metas, de las que se desprendieron 19 actividades, 16 de la cuales se establecieron como obligatorias por la UEPPCI de la SFP. A continuación, se muestra un cuadro resumen de estas actividades por tema:

Tema	# de actividades
Capacitación, asesoría y consulta temas de la UEPPCI	3
Capacitación propuesta por FIRA*	2
Difusión en temas de la UEPPCI	2
Difusión propuesta por FIRA*	1
Denuncias	4
Gestión del CE	4
Mejora de procesos	3
<b>Total</b>	<b>19</b>

\*No se reportan a la UEPPCI, pero se realizarán para atender brechas identificadas en el diagnóstico realizado por FIRA.

Con base en lo anterior y con la finalidad de cumplir con lo establecido en la fracción I de los citados Lineamientos, a continuación, se hace una descripción de los resultados alcanzados para cada actividad específica del PAT 2022, así como el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo.

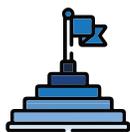
De manera complementaria a lo descrito en el presente informe, y con la finalidad de validar la información que se cargará en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética, (SSECCOE), se adjunta el Anexo 1 con la información detallada con los elementos que se solicitan en el procedimiento para registrar las acciones realizadas durante el presente año en el mencionado sistema de la SFP.

## DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE CADA ACTIVIDAD DEL PAT 2022



### OBJETIVO 1:

Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines.



### META 1:

El porcentaje de personas servidoras públicas de FIRA que durante la actual administración **han recibido una o más capacitaciones** o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines, **supera un mínimo acumulado de 60%**, u otro valor que permite tener una certeza razonable que hacia el año 2024 se alcanzará el 100 por ciento.



### LOGRO 1:

Se cumplió ampliamente la meta ya que el **98% de la plantilla** recibió al menos un curso de ética, integridad, prevención de conflictos, igualdad, violencia y hostigamiento sexual, capacitándose a 1,112 personas en total durante el periodo 2020 al 2022. Por otra parte, 36 de las y los 36 miembros del CE, es decir, el **100% tomaron al menos un curso** de capacitación en los temas sugeridos por la UEPPCI.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
1	1.1.1	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética haya acreditado, al término de 2022, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.	<p>Durante el periodo de 2022, el <b>100% de las y los miembros del CE</b> tomaron al menos un curso de capacitación o sensibilización en línea provistos por la Unidad de Ética Pública y de la UEPPCI.</p> <p>Fueron <b>22 personas las que tomaron al menos 1 curso</b>, con un total de <b>62 participaciones</b> en el presente ejercicio. El resto de miembros ya habían tomado al menos 1 curso en los años anteriores.</p> <p>El detalle de los cursos tomados en 2022 se puede consultar en el <b>Anexo 2a</b>.</p> <p>A continuación, se describe de manera sintética los datos estadísticos relevantes sobre el cumplimiento de los cursos en el periodo acumulado del 2022.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Los conflictos de intereses en el ejercicio de servicio público:</b> Este curso fue acreditado por el <b>100%</b> de las y los miembros desde el 2021. En el 2022 no fue acreditado por ninguna persona.</li> <li><b>2. Nueva ética e integridad en el servicio público:</b> El curso se acreditó por 3 personas en el 2022, lo que da un <b>porcentaje acumulado del 83%</b>.</li> <li><b>3. ¡Súmate al Protocolo!</b> En el 2022 este curso fue acreditado por 1 persona, pero en el porcentaje acumulado se cuenta con el <b>94%</b> de las y los miembros.</li> </ol> <p><b>Otros cursos o talleres impartidos por el CE:</b></p> <p>Durante el 2022 se llevaron a cabo <b>12 cursos adicionales</b>, en los que participaron las personas del CE, con los cuales se logró que el 100% de las y los miembros de este comité recibieran al menos un curso de capacitación en los temas establecidos.</p> <p>Se tuvieron en total <b>58 participaciones</b> en los siguientes cursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>4. Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres:</b> Promovido por el INMUJERES donde participaron 4 personas</li> <li><b>5. La integridad en el servicio Público "Transformando a los CE en la APF":</b> Promovido por la SFP, donde participaron 15 personas.</li> <li><b>6. Derechos humanos en servicio público:</b> Promovido por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la SHCP, fue acreditado por 15 personas.</li> </ol>

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
1	1.1.1	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética haya acreditado, al término de 2022, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.	<p><b>7. Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF:</b> curso dirigido y promovido por el INMUJERES para las personas consejeras a partir del mes de junio. En este curso participaron 4 personas, de las cuales 2 persona obtuvieron además el certificado en la competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal".</p> <p><b>8. Programa de sensibilización en línea "Claves para la Igualdad y No Discriminación" 3ª edición</b> promovido por la UIG de la SHCP participaron 4 personas.</p> <p><b>9. Webinar El papel de la mujer directiva en la Administración del siglo XXI"</b> promovido por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, en el que participaron 3 personas.</p> <p><b>10. Foro en línea Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible</b> promovido por la UIG, participaron 4 personas.</p> <p><b>11. Reunión de Enlaces de Género,</b> organizadas por la UIG de la SHCP, realizadas participaron 3 personas.</p> <p><b>12. Foro PTCCO</b> promovido por la SFP participaron 2 personas.</p> <p><b>13. Curso virtual "Hacia Sistemas Integrales de Cuidados. Formación para la acción en políticas públicas"</b> promovido por la ONU Mujeres del 15 de septiembre al 13 de octubre. 1 participante.</p> <p><b>14. ABC Igualdad:</b> Promovido por el CONAPRED 1 participante.</p> <p><b>15. "Jornada de trabajo en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer"</b> promovido por la UIG de la SHCP 2 asistentes.</p>
2	1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que <b>las personas servidoras públicas del organismo acrediten al menos un curso de capacitación o sensibilización</b> sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, prevención de la discriminación, o Ley Federal de Austeridad Republicana.	<p>El <b>98% de la plantilla del personal</b> ha tomado al menos un curso de capacitación o sensibilización en línea provistos por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) en el periodo del 2020 al 2022.</p> <p>En el 2022 fueron <b>357 personas las que tomaron al menos 1 curso</b>, con un total de <b>538 participaciones</b> en el presente ejercicio. El resto de personas ya habían tomado al menos 1 curso en los años anteriores.</p> <p>El detalle de los cursos tomados se puede consultar en el <b>Anexo 2b</b>, donde se detalla la relación de personas que acreditaron cada uno de los cursos obligatorios, así como los cursos adicionales</p> <p>A continuación, se describen algunos datos estadísticos relacionados con el cumplimiento de los cursos en el periodo 2022. (Excluyendo al personal del CE)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Los conflictos de intereses en el ejercicio de servicio público:</b> Fue acreditado por 38 personas, dando un porcentaje acumulado el 92% de la plantilla del personal.</li> <li><b>2. Nueva ética e integridad en el servicio público:</b> Fue acreditado por 177 personas, dando un porcentaje acumulado el 66% de la plantilla del personal.</li> <li><b>3. ¡Súmate al Protocolo!:</b> Fue acreditado por 105 personas, lo que da un porcentaje acumulado del 89% del personal.</li> </ol> <p><b>Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética:</b></p> <p>Además de los cursos obligatorios, el personal de la Entidad fue convocado a <b>11 eventos</b> de capacitación en los que se tuvieron <b>585 participaciones</b>. A continuación, se muestran los cursos adicionales.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres:</b> Fue acreditado por 134 personas, dando como acumulado el 84% de la plantilla.</li> <li><b>2. Seminario Inclusión Financiera.</b> Inclusión de la Perspectiva de Género en Productos y Servicios Financieros. Promovido por la UIG participaron 2 personas.</li> <li><b>3. Webinar El papel de la mujer directiva en la Administración del siglo XXI"</b> promovido por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, donde participaron 21 personas.</li> <li>Capacitación sobre el <b>"Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción y del Protocolo de Protección para Personas Alertadoras de la Corrupción"</b> promovido por la SFP y en el que participaron 6 personas.</li> <li><b>5. Programa de sensibilización en línea "Claves para la Igualdad y No Discriminación" 3ª edición:</b> organizado por la UIG, participaron 4 personas.</li> <li><b>6. Foro en línea Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible:</b> organizado por la UIG, participaron 56 personas.</li> </ol>

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
2	1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que <b>las personas servidoras públicas del organismo acrediten al menos un curso de capacitación</b> o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, prevención de la discriminación, o Ley Federal de Austeridad Republicana.	<p><b>Cursos donde participaron personas externas a FIRA</b></p> <p><b>7.</b> Foro “<b>La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el ecosistema agroindustrial y de intermediación financiera</b>” organizado por el INMUJERES y FIRA de manera presencial donde asistieron 97 personas.</p> <p><b>8.</b> <b>Proyección del panel virtual de expertas en conmemoración día internacional de la mujer, 8m del 2022 “las mujeres que trabajan: retos y oportunidades”</b> organizado por FIRA y donde participaron 272 personas.</p> <p><b>Aula virtual;</b> Se registraron <b>230 participaciones</b> (considerando miembros del CE).</p> <p><b>9.</b> 74 personas acreditaron el Curso virtual de Igualdad y No discriminación,</p> <p><b>10.</b> 77 personas acreditaron el Curso virtual del Código de Conducta y</p> <p><b>11.</b> 79 personas más acreditaron el Curso virtual de Conflictos de Interés.</p>
3	1.1.3	Realizar las gestiones necesarias para que al menos el 25% de los titulares de oficina de las áreas identificadas participen en algún curso de liderazgo a fin de atender lo establecido en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) establecidas por la SFP.	<p>Durante el 2022 se desarrolló el curso “<b>Herramientas para el liderazgo: modelo de compromiso de empleados y liderazgo situacional</b>” en el Aula virtual de la Institución.</p> <p>Se invitó a 17 titulares de oficina para que acreditaran el curso, de los cuales 15 personas (88%) lo realizaron.</p>
4	1.1.4	Diseñar talleres y cursos de clima en aquellas unidades administrativas que obtuvieron los resultados por abajo del promedio de la Administración Pública Federal en la ECCO, o donde se identificaron factores de riesgo en la NOM 035 y encuesta de HS y AS o áreas de mejora en la NMX 025, Proigualdad, y en algunas áreas de mejora en el balance trabajo-familia y disfrute de vacaciones, así como las acciones que derivarán de la participación de FIRA en el CIIGEF.	<p><b>Talleres de clima impartidos en áreas por debajo de la APF en la ECCO 2021:</b></p> <p><b>1.</b> En Residencia Estatal Durango, Agencia Durango y Agencia Santiago Papasquiari, el 24 de febrero con 7 participantes.</p> <p><b>2.</b> En la Residencia Estatal Chiapas, Agencia Tuxtla Gutiérrez, Agencia Tapachula, Agencia Palenque, Agencia Comitán y Agencia Villaflores, el 7 de abril con 16 participantes.</p> <p><b>3.</b> En la Residencia Estatal de Baja California, Agencia Mexicali, Agencia Ensenada y Agencia San Luis Río Colorado, el 30 de junio con 12 participantes.</p> <p><b>Taller sobre Código de ética, código de conducta y prevención de la violencia</b> en CDT Salvador Lira López, CDT La Noria, CDT Villadiego, CDT Tezoyuca y CDT Tantakín, el 27 de abril con <b>140 participantes.</b></p> <p><b>Taller sobre Clima Laboral</b> en el Departamento de Servicio Médico y otras prestaciones, el 27 de mayo con 16 participantes.</p> <p><b>Exposición de resultados de la ECCO 2021</b> a la Dirección de sistemas, el 27 de julio con 41 participantes.</p> <p><b>Taller sobre código de conducta y prevención del acoso laboral</b> en CDT Salvador Lira López, el 8 de septiembre con 26 participantes.</p> <p><b>Curso – Taller Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad</b> en la Dirección Regional de Occidente, Norte, Noroeste, Sur y Sureste, se han impartido hasta la fecha 10 talleres, los cuales se han ejecutado entre el 6 de octubre y el 6 de diciembre, han participado 517 personas.</p> <p><b>Cursos del Aula Virtual</b></p> <p><b>1.</b> Administración del tiempo con 21 participantes.</p> <p><b>2.</b> Calidad en el servicio y atención ciudadana con 75 participantes.</p> <p><b>3.</b> Desarrollo personal con 44 participantes.</p> <p><b>4.</b> Inteligencia Emocional con 178 participantes.</p> <p><b>5.</b> Manejo del estrés con 10 participantes.</p> <p><b>6.</b> Nuevo estilo de vida con 18 participantes.</p> <p><b>7.</b> Trabajo en equipo con 78 participantes.</p>



## OBJETIVO 2:

Las personas servidoras públicas del organismo **reciben asesoría y consulta** en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.



## META 2:

Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al Comité de Ética en FIRA son atendidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles.



## LOGRO 2:

Se cumplió la meta de **100%**. Se recibió una solicitud la cual fue remitida oportunamente la UEPPCI y respondida por ésta última.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
5	1.2.1	Brindar <b>asesoría y orientación</b> en las materias de <b>ética pública y conflicto de intereses</b> y, en caso de recibirlas, remitir oportuna y adecuadamente las consultas sobre esta última materia a la UEPPCI.	La Secretaría del Comité recibió el 10 de octubre de 2022 una consulta en materia de conflicto de intereses, misma que fue atendida a través del correo del remitido a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP el 27 de octubre de 2022. La SFP emitió el resultado de la revisión, a través de correo electrónico, el 23 de enero de 2023 mismo que fue notificado a la solicitante y la Secretaría Técnica.



## OBJETIVO 3:

Desarrollar acciones de difusión para impulsar el **conocimiento y la sensibilización** de las personas servidoras públicas de FIRA en materia de ética pública y conflicto de intereses.



## META 3:

Al menos **80%** de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, 2022, son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos por la UEPPCI.



## LOGRO 3:

Se cumple la meta ya que se **difundieron el 100%** de los materiales enviados por la SFP y la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, dentro de los plazos solicitados, así mismo el 100% de los mensajes de las campañas propias fueron difundidos en el presente año conforme lo programado.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
6	2.1.1	Gestionar la <b>difusión de materiales provistos por la UEPPCI</b> sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines, en términos el Programa Anual de Difusión.	<p>A lo largo del 2022 se realizaron diversas difusiones de materiales provisto por la UEPPCI de acuerdo con lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Compromisos de No Impunidad 1, 2, 3 y 7</b> De enero a noviembre se difundieron 28 infografías.</li> <li><b>Difusión de infografías sobre los valores del mes:</b> De enero a noviembre se difundieron 30 infografías.</li> <li><b>Delito electoral y blindaje electoral:</b> durante el mes de mayo se difundieron 13 infografías y/o materiales.</li> <li><b>Declaración patrimonial:</b> De enero a noviembre se difundieron 14 infografías.</li> <li><b>Nueva ética:</b> De enero a noviembre se difundieron 17 infografías.</li> <li><b>Cultura de Denuncia:</b> De agosto a noviembre se difundieron 3 infografías.</li> <li><b>Prevención del hostigamiento sexual (hs) y acoso sexual (as):</b> De marzo a noviembre se difundieron 19 infografías.</li> <li><b>Igualdad, No Discriminación y no violencia:</b> De enero a noviembre se difundieron 60 infografías.</li> <li><b>Conflictos de intereses.</b> De marzo a octubre se difundieron 6 infografías.</li> </ol>
7	2.1.2	Desarrollar <b>materiales o contenidos propios</b> , y gestionar su difusión en términos del Programa Anual de Difusión sobre <b>temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés</b> y materias afines.	<p><b>Se elaboraron y realizaron campañas de los siguientes temas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Declaración patrimonial:</b> durante el mes de mayo se difundieron 4 materiales digitales.</li> <li><b>Código de ética y de conducta</b> se elaboró una campaña del 3 de octubre al 18 de noviembre en la que se difundieron 9 infografías y un banner.</li> <li><b>Resultados de la ECCO 2021.</b> En marzo se presentaron los resultados de la ECCO y las PTCCO a los miembros del Comité de Ética, en mayo se dieron a conocer a los titulares de las áreas sus resultados en particular y en abril se pusieron a disposición de todo el personal a en la página de Intranet.</li> </ol>
8	2.1.3	Llevar a cabo <b>al menos una campaña</b> para atender <b>las brechas identificadas en la ECCO, Encuesta de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, la NMX 025, la NOM 035, el Proigualdad</b> , y en algunas áreas de mejora en el balance trabajo-familia y disfrute de vacaciones, así como las acciones que derivarán de la participación de FIRA en el CIIGEF.	<p>A lo largo del 2022 se realizaron diversas campañas para atender las brechas identificadas, acuerdo con lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Campaña de salas de lactancia:</b> de febrero a septiembre se difundieron 6 materiales digitales.</li> <li><b>Balance trabajo familia:</b> de enero a junio se difundieron 41 materiales digitales.</li> <li><b>Campaña de balance trabajo familia "vacaciones y permisos"</b> durante el mes de agosto se difundieron 9 infografías y 2 banners.</li> <li><b>Campaña de balance trabajo familia "cuidados e igualdad"</b> de septiembre a octubre se difundieron 12 infografías y 2 banners.</li> <li><b>Campaña para la prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual:</b> en noviembre se han difundieron 10 infografías, un podcast y un banner.</li> <li><b>Campaña de medicina preventiva:</b> de julio a noviembre se difundieron 16 materiales digitales.</li> <li><b>Recreaciones deportivas o familiares:</b> en agosto se realizó un evento de reforestación, en septiembre se realizó un curso para la elaboración de huertos familiares y en octubre se realizó la carrera Financial Running.</li> </ol>



## OBJETIVO 4:

Atender las **denuncias** que se presenten al Comité de Ética de FIRA.



## META 4:

Al finalizar el año 2022, **al menos 85% de las denuncias** recibidas por el Comité de Ética, fueron **atendidas** dentro de los plazos establecidos.



## LOGRO 4:

Se cumple la meta ya que el **100% de las denuncias** fue atendida dentro de los plazos establecido.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
9	3.1.1	<b>Concluir la atención y registro</b> de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética <b>en 2021</b> .	Las denuncias presentadas en 2021 fueron las siguientes: CE-FIRA-000001, CE-FIRA-000002, CE-FIRA-000003, CE-FIRA-000004, CE-FIRA-000005, las cuales se registraron y archivaron debidamente en el SSECCOE.
10	3.1.2	<b>Registrar las denuncias</b> que se reciban en el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de competencia del mismo, conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	Las denuncias recibidas en 2022 que se presentaron ante el comité de Ética fueron: CE-FIRA-000001, CE-FIRA-000002, CE-FIRA-000003, CE-FIRA-000004, CE-FIRA-000005 y CE-FIRA-000006, de las cuales las 4 primeras se encuentran en status de concluidas y archivadas.  Respecto de las denuncias CE-FIRA-000005 y CE-FIRA-000006 aún no se concluye el seguimiento, en virtud de que algunas acciones se llevarán a cabo durante los primeros meses de 2023.
11	3.1.3	<b>Entregar al OIC o UR un reporte estadístico</b> de las denuncias que involucren presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, <b>y atender las solicitudes de aclaración o complementación</b> que, en su caso, sean requeridas, a efecto que este último pueda desarrollar una compulsión en la materia.	Durante el presente año y de acuerdo con lo solicitado por el OIC de FIRA, según los plazos establecidos por la Unidad, se recibió una solicitud el 7 de marzo de 2022, a través de un correo electrónico y la Secretaría del Comité emitió la respuesta el 8 de marzo de 2022 por la misma vía.



## OBJETIVO 5:

Asegurarse de la **eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación** derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltas por el CE de FIRA.



## META 5:

Al finalizar el año 2022, al **menos 50%** de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CE de FIRA, **han tenido al menos una acción de seguimiento.**



## LOGRO 5:

Se cumple la meta ya que se atendieron puntualmente el **100% de las recomendaciones realizadas por el CE** que consistieron fundamentalmente en acciones de sensibilización y capacitación en los temas de prevención del HS y AS, así como de los valores del Código de Conducta y Código de Ética.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
12	3.2.1	<b>Realizar acciones de seguimiento para corroborar el cumplimiento</b> de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos para las denuncias atendidas por el Comité de Ética.	Respecto de las denuncias presentadas en 2022: CE-FIRA-000001, CE-FIRA-000002, CE-FIRA-000003, CE-FIRA-000004, se realizó al menos una acción de seguimiento. Respecto de las denuncias CE-FIRA-000005 y CE-FIRA-000006 se encuentran aún en trámite. Se adjunta evidencia del SSECCOE. Para ninguno de los casos concluidos de 2022 se emitió un acuerdo de mediación.  Durante el 2022, no se emitió ningún acuerdo de mediación, derivado de las denuncias recibidas en el Comité de Ética.



## OBJETIVO 6:

Atender las **denuncias** que se presenten al Comité de Ética de FIRA.



## META 6:

Al finalizar el año 2022, **al menos 85% de las denuncias** recibidas por el Comité de Ética, fueron **atendidas** dentro de los plazos establecidos.



## LOGRO 6:

Se cumple la meta al **100%** ya que se realizaron todas las actividades propias del CE conforme lo establecido en el Tablero de Control. Así mismo, se informa a la UEPPCI que el **100%** del personal de la Entidad ha suscrito la carta compromiso.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
13	4.1.1	<b>Actualizar el directorio</b> de integrantes del Comité de Ética.	De acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del Anexo I del Tablero de Control se realizaron, en el SSECCOE, tres actualizaciones al Directorio de integrantes del CE en 2022: El 18 de febrero, 20 de junio y 19 de octubre, las cuales se llevaron a cabo dentro de los plazos establecidos.
14	4.1.2	Brindar <b>continuidad</b> o, en su caso, desarrollar una <b>campaña o estrategia</b> para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo <b>rindan protesta de cumplir el Código de Conducta (Suscripción de Carta Compromiso)</b> .	<p><b>Se llevó a cabo la campaña del Código de ética y de conducta</b> se elaboró una campaña del 3 de octubre al 18 de noviembre en la que se difundieron 9 infografías y un banner. Así mismo se solicitó al personal de reciente ingreso, durante el proceso de contratación, que firmara la carta compromiso.</p> <p>En <b>relación con la toma de protesta</b> durante el mes de octubre se solicitó vía correo electrónico al personal que ingresó en 2022, que enviaran el documento de la toma de protesta para su resguardo y registro.</p> <p>Con lo anterior se mantiene al 100% el personal que ha realizado su toma de protesta de cumplir el Código de Conducta, así como el personal que ha firmado la Carta compromiso.</p>
15	4.1.3	<b>Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración</b> que la UEPPCI planteó durante 2022.	<p>Durante el 2022, se atendieron todas las solicitudes realizadas por la UEPPCI para la difusión de los valores y principios del Código de Ética. El desglose y evidencias de estas acciones se detallan en el numeral 2.1.1.</p> <p>Por otra parte, en el mes de octubre se recibió invitación por parte de la SFP para participar en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022. En la reunión de planeación para la aplicación de la ECCO 2022, se informó a las personas de enlace responsables de la aplicación, que el cuestionario de percepción del Código de Ética y Código de Conducta se integraría en los reactivos de la ECCO, y se solicitó que se hicieran al menos dos invitaciones al personal para responderla. Lo anterior quedó atendido dentro de los plazos establecidos y se subió la evidencia correspondiente en el SSECCOE.</p>



## OBJETIVO 7:

Brindar **atención a las peticiones o propuestas ciudadanas** que, en materia de ética e integridad pública, sean presentadas al Comité de Ética de FIRA por cualquier ciudadano o ciudadana.



## META 7:

Al finalizar el año 2022, **al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas** que, en materia de ética e integridad pública, se presenten al Comité de Ética de FIRA son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público.



## LOGRO 7:

Se cumple la meta ya que el **100% no se presentaron** peticiones o propuestas ciudadanas en la materia.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
16	4.2.1	Emitir <b>recomendaciones</b> a las unidades administrativas que resulten competentes <b>para atender las peticiones o propuestas</b> que, en materia de ética e integridad pública, sean presentadas por cualquier persona al Comité de Ética.	El Comité de Ética no recibió peticiones o propuestas en materia de ética e integridad pública, por lo que no se emitieron recomendaciones a las Unidades administrativas de FIRA. Durante el 2022, no se emitió ningún acuerdo de mediación, derivado de las denuncias recibidas en el Comité de Ética.



## OBJETIVO 8:

Identificar los **riesgos éticos** para tres o más procesos institucionales sustantivos de FIRA.



## META 8:

Identificar **dos o más riesgos de integridad para cinco procesos** institucionales sustantivos del organismo.



## LOGRO 8:

Se cumple ya que el **100%** el CEPCI identificó más de dos riesgos éticos en los principales procesos sustantivos de la Entidad y se dio continuidad al actualizar el "Formulario 5.1.1. Riesgos Éticos de FIRA".

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
17	5.1.1	Desarrollar la etapa que corresponda para prevenir o mitigar riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	<p>El Comité de Ética no recibió peticiones o propuestas en materia de ética e integridad pública, por lo Debido a que en los años anteriores se cumplió con las etapas previas, la etapa que le corresponde a FIRA es la de dar seguimiento a los riesgos identificados, así como mantener actualizada la matriz e incorporar los controles correspondientes para mitigar los riesgos.</p> <p>Por lo anterior, en septiembre se presentó ante el CE la matriz de riesgos éticos y de integridad (edición 3), en la cual se incorporó en el formulario 5.1.1 una columna de mitigación de riesgos con base en los controles establecidos en los riesgos que se señalan en los procedimientos sustantivos identificados en la matriz.</p> <p>Así como el reporte de trabajo de las reuniones de trabajo realizadas para llevar a cabo lo correspondiente a esta etapa.</p> <p>que no se emitieron recomendaciones a las Unidades administrativas de FIRA. Durante el 2022, no se emitió ningún acuerdo de mediación, derivado de las denuncias recibidas en el Comité de Ética.</p>



## OBJETIVO 9:

Identificar los **controles existentes** para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos sustantivos de FIRA.



## META 9:

Identificar la **existencia de controles para tres o más riesgos éticos** para tres o más procesos institucionales sustantivos de FIRA.



## LOGRO 9:

**Se cumple al 100%** ya que el CEPCI integró en el formulario 5.1.1 los controles existentes para los riesgos dentro de los procedimientos identificados.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
18	5.1.2	Generar insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	<p>En la sesión 3/2022 del CE realizada en el mes de septiembre, se aprobó la actualización de la matriz de riesgos éticos y de integridad (edición 3), así como el formulario 5.1.1 donde se evalúan los riesgos y el reporte de trabajo de las reuniones de trabajo.</p> <p>Con lo anterior se cumple con lo establecido en la guía emitida por la UEPPCI al incorporar la propuesta o sugerencia de la aplicación de controles para prevenir y mitigar los riesgos identificados en los procesos sustantivos de FIRA.</p>



## OBJETIVO 10:

Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.



## META 10:

El Comité de Ética implementa al menos una buena práctica en su actuación durante 2022.



## LOGRO 10:

Se cumple al 100% ya que el CEPCI, registró, implementó y documentó una buena práctica tomada del conjunto de acciones reconocidas por la UEPPCI.

No.	Numeral PAT	Descripción de la Actividad	Resultado alcanzado
19	5.2.1	Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF.	<p>Talleres de clima impartidos en áreas por debajo de la APF en la <b>ECCO 2021</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En Residencia Estatal Durango, Agencia Durango y Santiago Papasquiario, el 24 de febrero con 7 participantes.</li> <li>2. En la Residencia Estatal Chiapas, Agencia Tuxtla Gutiérrez, Tapachula, Palenque, Comitán y Villaflores, el 7 de abril con 16 participantes</li> <li>3. En Residencia estatal de Baja California y sus Agencias, el 30 de junio con 12 participantes.</li> </ol> <p><b>Taller sobre Código de ética, código de conducta y prevención de la violencia</b> en CDT Salvador Lira López, CDT La Noria, CDT Villadiego, CDT Tezoyuca y CDT Tantakin, el 27 de abril con 140 participantes.</p> <p><b>Taller sobre Clima Laboral</b> en el Departamento de Servicio Médico y otras prestaciones, el 27 de mayo con 16 participantes.</p> <p><b>Exposición de resultados de la ECCO 2021</b> a la Dirección de sistemas, el 27 de julio con 41 participantes.</p> <p><b>Taller sobre Código de Conducta y prevención del acoso laboral</b> en CDT Salvador Lira López, el 8 de septiembre con 26 participantes.</p> <p><b>Curso - Taller Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad</b> en la Dirección Regional de Occidente, Norte, Noroeste, Sur y Sureste, se han impartido hasta la fecha 10 talleres, los cuales se han ejecutado entre el 6 de octubre y el 6 de diciembre, han participado 517 personas.</p>

## 2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.

A lo largo del 2022 se tuvieron **13 eventos** de capacitación a los **miembros del CE** de FIRA, algunos de éstos dirigidos específicamente a las personas consejeras, otros a los Enlaces de la Unidad de igualdad de Género de la SHCP y otros más enviados a los miembros con carácter de obligatorio, como los promovidos por la UEPPCI de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

Los cursos con **carácter de obligatorio** para los miembros del CEPCI, fueron los siguientes:

- 1) Los conflictos de intereses en el ejercicio de servicio público:** Este curso fue acreditado por el 100% de las y los miembros desde el 2021. En el 2022 no fue acreditado por ninguna persona.
- 2) Nueva ética e integridad en el servicio público:** El curso se acreditó por 3 personas en el 2022, lo que da un porcentaje acumulado del 83%.
- 3) ¡Súmate al Protocolo!:** En el 2022 este curso fue acreditado por una persona, pero en el porcentaje acumulado se cuenta con el 94% de las y los miembros.

Adicionalmente, se llevaron a cabo **12 cursos** en los que participaron las personas del CE, con los cuales se logró que el 100% de las y los miembros de este comité recibieran al menos un curso de capacitación en los temas establecidos.

En el 2022 se tuvieron en total 58 participaciones de las y los miembros del CE en los siguientes cursos:

- 1. Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres:** Promovido por el INMUJERES donde participaron 4 personas
- 2. La integridad en el servicio Público "Transformando a los CE en la APF":** Promovido por la SFP, donde participaron 15 personas.
- 3. Derechos humanos en servicio público:** Promovido por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la SHCP, fue acreditado por 15 personas.
- 4. Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF:** curso dirigido y promovido por el INMUJERES para las personas consejeras a partir del mes de junio. En este curso participaron 4 personas, de las cuales 2 persona obtuvieron además el certificado en la competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal".
- 5. Programa de sensibilización en línea "Claves para la Igualdad y No Discriminación" 3ª edición** promovido por la UIG de la SHCP participaron 4 personas.
- 6. Webinar El papel de la mujer directiva en la Administración del siglo XXI"** promovido por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, en el que participaron 3 personas.
- 7. Foro en línea Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible** promovido por la UIG, participaron 4 personas.
- 8. Reunión de Enlaces de Género,** organizadas por la UIG de la SHCP, realizadas participaron 3 personas.

**9. Foro PTCCO** promovido por la SFP participaron 2 personas.

**10. Curso virtual “Hacia Sistemas Integrales de Cuidados. Formación para la acción en políticas públicas”** promovido por la ONU Mujeres del 15 de septiembre al 13 de octubre. 1 participante.

**11. ABC Igualdad:** Promovido por el CONAPRED 1 participante.

**12. “Jornada de trabajo en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer”** promovido por la UIG de la SHCP 2 asistentes.

El detalle de la participación de las **y miembros del CE** se puede consultar en el **Anexo 2a** a fin de atender lo dispuesto en la Guía.

Por otra parte, en el 2022 se **llevaron a cabo 14 eventos de capacitación para todo el personal de la Entidad** relacionados con la ética, integridad pública y conflicto de intereses, dicho cursos fueron los siguientes:

**1. Los conflictos de intereses en el ejercicio de servicio público:** Fue acreditado por 38 personas, dando un porcentaje acumulado el 92% de la plantilla del personal.

**2. Nueva ética e integridad en el servicio público:** Fue acreditado por 177 personas, dando un porcentaje acumulado el 66% de la plantilla del personal.

**3. ¡Súmate al Protocolo!:** Fue acreditado por 105 personas, lo que da un porcentaje acumulado del 89% del personal.

**4. Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres:** Fue acreditado por 134 personas, dando como acumulado el 84% de la plantilla.

**5. Seminario Inclusión Financiera. Inclusión de la Perspectiva de Género en Productos y Servicios Financieros.** Promovido por la UIG participaron 2 personas.

**6. Webinar “El papel de la mujer directiva en la Administración del siglo XXI”** promovido por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, donde participaron 21 personas.

**7. Capacitación sobre el “Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción y del Protocolo de Protección para Personas Alertadoras de la Corrupción”** promovido por la SFP y en el que participaron 6 personas

**8. Programa de sensibilización en línea “Claves para la Igualdad y No Discriminación” 3ª edición:** organizado por la UIG, participaron 4 personas.

**9. Foro en línea Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible:** organizado por la UIG, participaron 56 personas.

**10. Foro “La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el ecosistema agroindustrial y de intermediación financiera”** organizado por el INMUJERES y FIRA de manera presencial donde asistieron 97 personas, dentro de las cuales se contó con la participación de personal externo a FIRA.

**11. Proyección del panel virtual de expertas en conmemoración día internacional de la mujer, 8m del 2022 “las mujeres que trabajan: retos y oportunidades”** organizado por FIRA y donde participaron 272 personas dentro de las cuales se contó con la participación de personal externo a FIRA.

**12. Curso virtual de Igualdad y No discriminación**, dentro del Aula virtual de FIRA donde acreditaron el curso 74 personas.

**13. Curso virtual del Código de Conducta**, en el Aula virtual de la Entidad y en el cual 77 personas acreditaron.

**14. Curso virtual de Conflictos de Interés**, del Aula virtual Institucional con la acreditación de 79 personas.

El detalle de la participación, de las personas servidoras públicas que no forman parte del CEPCI se puede consultar en el **Anexo 2b**.

Es importante mencionar que el **número de personas servidoras públicas capacitadas** en materia de ética, integridad pública y conflictos de intereses fueron 1,081, incluyendo a los miembros del CEPCI, lo que representa el **98% de la plantilla** al mes de noviembre de 2022.

### **3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.**

Durante el 2022 que se han presentaron ante el comité de Ética al día de la elaboración del presente informe **6 denuncias** a continuación se muestra el estatus de estas denuncias recibidas:

Las siguientes se encuentran en estatus de concluidas y archivadas: CE-FIRA-000001, CE-FIRA-000002, CE-FIRA-000003, CE-FIRA-000004.

Las siguientes denuncias se encuentran en estatus de seguimiento al día de la elaboración del presente informe: CE-FIRA-000005 y CE-FIRA-000006.

Todas fueron capturadas en el SSECCOE.

### **4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.**

A la fecha de la elaboración del presente informe se presentaron seis denuncias, y no fue necesario recurrir el procedimiento de conciliación o de resolución mediante la conciliación entre las partes en ninguna de éstas.

### **5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas**

Respecto de las denuncias presentadas en 2022: CE-FIRA-000001, CE-FIRA-000002, CE-FIRA-000003, CE-FIRA-000004, se realizó al menos una acción de seguimiento. Respecto de las denuncias CE-FIRA-000005 y CE-FIRA-000006 se encuentran aún en trámite. Se adjunta evidencia del SSECCOE. Para ninguno de los casos concluidos de 2022 se emitió un acuerdo de mediación. **(anexo 3)**

## 6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.

Durante el 2022 que se han presentaron ante el comité de Ética al día de la elaboración del presente informe **6 denuncias** a continuación se muestra el estatus de estas denuncias recibidas:

Las siguientes se encuentran en estatus de concluidas y archivadas: CE-FIRA-000001, CE-FIRA-000002, CE-FIRA-000003, CE-FIRA-000004.

Las siguientes denuncias se encuentran en estatus de seguimiento al día de la elaboración del presente informe: CE-FIRA-000005 y CE-FIRA-000006.

Todas fueron capturadas en el SSECCOE.

## 7. Resultados del sondeo de percepción.

Durante el presente año, la SFP notificó a la Entidad que los reactivos que habían sido considerados en las anteriores Encuestas de sondeo de percepción del Código de Ética y Código de Conducta, se integrarían a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, por lo que se solicitó promover y difundir la aplicación de la ECCO entre el personal de la Entidad.

El periodo de aplicación de la ECCO 2022 fue del 10 al 21 de octubre para FIRA y se solicitó su ampliación hasta el 28

Durante el periodo de aplicación y atendiendo la instrucción de la SFP, en FIRA, se enviaron 9 correos de invitación y recordatorios para que el personal de la Entidad respondiera la Encuesta.

El total de encuestas válidas por FIRA fue de 1,031 lo que representó el 91% del personal considerado. Por lo que se cumple ampliamente con la muestra definida del 20% para organizaciones con 1001 a 2000 personas.

A continuación, se anexa una tabla con el resultado proporcionado por la UEPPCI de los Indicadores de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética de la APF y Código de Conducta de FIRA en 2022.

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio o Valor		AFP	Ramo SHCP	FIRA
<b>Principio</b>	<b>Respeto a los Derechos Humanos</b>	8.29	8.79	9.74
	Fracción I	8.40	8.93	9.85
	Fracción II	8.27	8.77	9.71
	Fracción III	8.38	8.70	9.72
	Fracción IV	8.26	8.84	9.61
	Fracción V	8.04	8.47	9.54
	Fracción VI	7.53	7.73	9.22
	<b>Legalidad</b>	8.23	8.73	9.66
	<b>Honradez</b>	8.15	8.87	9.80
	<b>Lealtad</b>	8.15	8.60	9.69
	<b>Imparcialidad</b>	7.99	8.46	9.56
	<b>Eficiencia</b>	8.08	8.67	9.77
	<b>Eficacia</b>	8.32	8.87	9.82
	<b>Transparencia</b>	8.32	8.92	9.82
<b>Valor</b>	<b>Respeto</b>	8.29	8.71	9.72
	<b>Liderazgo</b>	7.92	8.26	9.29
	<b>Cooperación</b>	8.08	8.54	9.54
	<b>Entorno Cultural y Ecológico</b>	8.37	8.86	9.88
<i>Promedio de todos los principios y valores.</i>		<b>8.18</b>	<b>8.69</b>	<b>9.69</b>

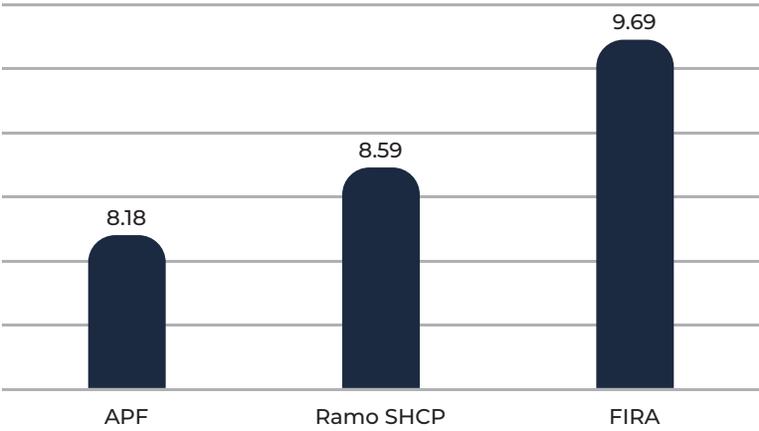
Como se puede observar en la tabla, en **todos los principios y valores evaluados**, FIRA obtuvo una calificación por un punto y hasta dos por arriba de la APF y del Sector Hacendario.

El **principio mejor evaluado** con una puntuación 9.85 es la Fracción I del Principio de Respeto a los Derechos Humanos, que se relaciona con “Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros.”

Por otra parte, el **principio con resultado más bajo con 9.22** es la Fracción VI del Principio de Respeto a los Derechos Humanos, que se relaciona con “Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos.”

En relación con los **valores** el mejor evaluado con 9.88 es el de Entorno Cultural y Ecológico, mientras que el valor con resultado más bajo es el de Liderazgo con 9.29.

A continuación, se muestra el gráfico comparativo de los promedios globales de FIRA versus el sector SHCP y el promedio Global de la APF.



El promedio general de FIRA en esta evaluación fue de 9.69, el cual está 1.5 puntos por arriba del promedio de la Administración Pública Federal (APF) y 1 punto por arriba del Ramo SHCP.

Cabe mencionar que todos los valores tienen puntuaciones por arriba de 9 puntos de 10, lo cual representa una percepción muy favorable del principio o del valor.

Por otra parte, la SFP también informó el conocimiento del Código de Conducta de FIRA y como se puede ver, la percepción es de 9.74, lo cual también está casi un punto por arriba del Ramo SHCP y casi dos puntos en relación con la APF.

Resultados para la pregunta sobre el Código de Conducta de FIRA	AFP	Ramo SHCP	FIRA
“Conozco el Código de Conducta...”	8.19	8.96	9.74

## 8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.

A la fecha de la elaboración del presente informe no se recibieron en el CEPCI peticiones o propuestas en materia de ética e integridad pública, por lo que no se emitieron recomendaciones a las Unidades administrativas de FIRA.

## 9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos).

La buena práctica seleccionada por FIRA y notificada a la UEPPCI fue la **06. Capacitación en temas de género**, que se tomó del catálogo provisto por dicha unidad.

El **objetivo** de dicha práctica fue el de fortalecer el conocimiento sobre el sistema sexo-género para dar cuenta de cómo producen violencia, desigualdad y discriminación fuera y dentro del espacio laboral, como resultado de la brecha identificada en la ECCO 2022 en el factor de Balance Trabajo – Familia.

## Implementación de la buena práctica.

Para propiciar y formular herramientas personales en las personas que laboran en la institución para la promoción del balance trabajo-familia como un factor que promueve la igualdad y la no discriminación, así como la prevención de la violencia, se implementaron cursos y talleres con una metodología participativa sobre los temas de Código de Ética de la Administración Pública Federal, Código de conducta de FIRA, Mecanismos de atención y denuncia para casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, violencia laboral y discriminación, Balance trabajo-familia y corresponsabilidad en los cuidados y Masculinidades y paternidades responsables.

La implementación de dicha práctica se llevó a cabo de abril a diciembre del 2022. A la fecha de la elaboración del presente informe aún están realizándose algunos cursos.

El número de persona que se tienen consideradas para esta actividad son 776, por lo que su impacto es para aproximadamente el 72% de la plantilla del personal.

A continuación, se muestra una tabla con el resumen de cursos y participantes

No.	Fecha	Lugar	Tema	No. Participantes real
1	24/02/2022	Residencia Estatal Durango, Agencia Durango y Santiago Papasquiario	Integración laboral	7
2	07/04/2022	Residencia Estatal Chiapas, Agencia Tuxtla Gutiérrez, Tapachula, Palenque, Comitán y Villaflores	Clima Laboral y prevención de la violencia	17
3	27/04/2022	CDT Salvador Lira López, CDT La Noria, CDT Villadiego, CDT Tezoyuca y CDT Tantakin	Código de ética, código de conducta y prevención de la violencia	140
4	27/05/2022	Departamento de Servicio Médico y otras prestaciones	Clima Laboral	16
5	30/06/2022	Residencia estatal de Baja California y sus Agencias	Clima Laboral	12
6	27/07/2022	Dirección de sistemas	Resultados de encuestas 2021	41
7	08/09/2022	CDT Salvador Lira López	Código de conducta	26
8	06/10/2022	Dirección Regional Occidente (Grupo 1)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	75
9	11/10/2022	Dirección Regional Noroeste (Grupo 1)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	38

No.	Fecha	Lugar	Tema	No. Participantes real
10	18/10/2022	Dirección Regional Norte (Grupo 1)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	37
11	25/10/2022	Dirección Regional Sur (Grupo 1)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	75
12	03/11/2022	Dirección Regional Sureste (Grupo 1)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	37
13	10/11/2022	Dirección Regional Occidente (Grupo 2)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	71
14	15/11/2022	Dirección Regional Noroeste (Grupo 2)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	39
15	22/11/2022	Dirección Regional Norte (Grupo 2)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	40
16	29/11/2022	Dirección Regional Sur (Grupo 2)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	70
17	06/12/2022	Dirección Regional Sureste (Grupo 2)	Curso - Taller: Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad	35

Los cursos fueron desarrollados por personal de la Entidad, tomando como base, el diagnóstico que se realizó a partir de los resultados de la ECCO 2022, la aplicación de los cuestionarios de la NOM 035 y la Encuesta de Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

En el **anexo 5** se muestran las evidencias de la invitación, realización, desarrollo y seguimiento como parte del proceso de implementación en las oficinas identificadas.

## Resultados a destacar.

Como parte de la realización de los talleres, se aplicó una encuesta de satisfacción a partir de la cual las personas participantes emitieron sus opiniones en relación con la impartición y desarrollo de los expositores, contenido y actividades realizadas.

A continuación, se destacan los comentarios y conclusiones más relevantes que se pueden identificar a partir de estas encuestas de satisfacción.

- El material y contenido del taller ha sido calificado como adecuado.
- El tiempo de duración de los talleres ha sido calificado como suficiente.
- El dominio del tema de las personas expositoras ha sido evaluado como bueno.
- En la parte de comentarios finales las personas han compartido sus reflexiones sobre la importancia de dar las temáticas tratadas por la importancia que tienen para generar conciencia y reflexión sobre el actuar de hombres y mujeres y los posibles orígenes de sus comportamientos.
- También las personas participantes han mencionado como estos talleres les proporcionan herramientas para aplicar no sólo en su ámbito laboral sino en su hogar o espacio íntimo.
- Mencionaron la importancia de la sensibilización y capacitación continua en los temas ya que las brechas de desigualdad y las expresiones de violencia laboral y AS y HS son difíciles de erradicar por su reproducción cultural.
- Comentaron la importancia de cuidar el entorno mediante la igualdad en el trabajo y la familia.

Se agruparon los comentarios obtenidos en los talleres y cursos por tipo para facilitar su análisis. No se consideraron los que decían, ninguno, nada, sin comentarios, no aplica, etc.

Tipo de comentario	Frecuencia
Agradecimiento o felicitación	44%
Buen taller o curso	20%
Información actualizada que resulta útil	15%
Otro	12%

Atento a lo anterior, se sugiere tomar el siguiente:

## ACUERDO

Con fundamento en el segundo párrafo de la fracción I del numeral 30 y numeral 42 del “Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética”, así como del documento “Elementos para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2022.” (Guía); los miembros del Comité de Ética aprueban el Informe Anual de Actividades 2022 del CEPCI.

Ciudad de México, diciembre de 2022\*

Atentamente

**Lic. Rolando Jesús González Flores**  
Presidente del Comité

**Responsable de la información:**  
Josefina Vianey Mendoza Arteaga  
Directora de Administración

*“Los que suscriben manifiestan que no existe conflicto de interés al momento de tomar el presente acuerdo”.*



Nota: \* el IAA fue aprobado en la sesión 4/2022 del 9 de diciembre del 2022. Sin embargo, en apego a lo establecido por la UEPPCI de la SFP, el presente informe fue actualizado con cifras al cierre de diciembre del 2022 y se integraron los resultados de percepción del Código de Conducta entregados en enero del 2023. Este documento será presentado nuevamente a los miembros del Comité de Ética en la sesión ordinaria 1/2023 del mes de marzo para su conocimiento.

**ANEXOS**

# ANEXO 1

**Elemento Obligatorio 1: El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el PAT 2022, así como el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo.**

Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1		Elemento Obligatorio 1	
Número consecutivo	Actividad PAT	Descripción de la Actividad	Objetivo	Meta	Clasificación (Temas/Indicador)	Fecha inicio real	Fecha término real	Resultado alcanzado (Texto síntesis para capturar en SSECCO)	CERECOS	Grado de cumplimiento (%)	Autoevaluación	Logro	Observaciones	Evidencias	
1	1.1.1	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética haya acreditado, al término de 2022, al menos una de las cursos de capacitación o sensibilización en línea previstos o superados por la UEPPCI.				01/02/22	30/12/22	Durante el periodo del 2020 al 2022, el 100% de las y los miembros del CE tomaron al menos un curso de capacitación o sensibilización en línea previstos por UEPPCI. En el 2022 fueron 22 personas que tomaron al menos 1 curso, con un total de 52 participaciones. En el acumulado 2020 - 2022 por curso: Conflictos de intereses (100%), Nueva Ética (83%), Síntesis al Protocolo (84%), Se fueron 12 cursos adicionales, en donde participaron las siguientes personas a fin de obtener el 100% con al menos 1 curso: Inducción a la Igualdad (4), La Integridad en el servicio Público (15), Derechos humanos (15) Atención casos HS y AS para personas conserjas (4), Claves para la igualdad (3), Foro conciliación y corresponsabilidad (4), Ética de dirigentes (3), Foro PPTCO (2), Sistema Integridad de Cuba (1), ABC Igualdad (1) Jornada Día Internacional de la Mujer (2)	899	100%	100	Se cumplió ampliamente la meta ya que el 98% de la plantilla recibió al menos un curso de ética, integridad, prevención de conflictos, igualdad, violencia y hostigamiento sexual, capacitándose 1,08 personas en total. Por otra parte, el 100% de las y los miembros del CEPCI tomaron al menos un curso de capacitación en los temas sugeridos por la UEPPCI.	El porcentaje acumulado de capacitación considero los cursos tomados por el personal de 2020 al 2022. También se muestra el detalle de las personas capacitadas en 2022 y el total de participaciones.	1.1.1 Cursos CE	
2	1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo acrediten al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, hostigamiento sexual y Acoso Sexual, prevención de la discriminación, o Ley Federal de Autistad Republicana.		El porcentaje de personas servidoras públicas de FIRA que durante la actual administración han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines, superan un mínimo acumulado de 60%, o otro valor que permita tener una certaza razonable que hacia el año 2024 se alcanzará el 100 por ciento.	Capacitación / Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses.	01/02/22	30/12/22	En el periodo del 2020 al 2022 el 98% de la plantilla del personal tomó al menos un curso propuesto por la UEPPCI. En el 2022 fueron 137 personas tomaron al menos 1 curso, con un total de 538 participaciones. En el acumulado 2020 - 2022 por curso: Los conflictos de intereses (92%), Nueva Ética (86%), Síntesis al Protocolo (89%), Se fueron 11 cursos adicionales, en donde participaron las siguientes personas a fin de obtener el 100% con al menos 1 curso: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres (134), Inclusión Bancaria (2), Webinar mujer directiva (2), Sistema cubanos de atención (6), Claves para la igualdad (4), Foro conciliación y corresponsabilidad (8), Foro NMX 025 (económico agroindustrial) (97), Panel BM (27), Cursos de aula virtual Igualdad y no discriminación (74), Aula virtual Código de Conducta (77) y Aula virtual Conflictos de interés (79)	875	100%	100	Se cumplió ampliamente la meta ya que el 98% de la plantilla recibió al menos un curso de ética, integridad, prevención de conflictos, igualdad, violencia y hostigamiento sexual, capacitándose 1,08 personas en total. Por otra parte, el 100% de las y los miembros del CEPCI tomaron al menos un curso de capacitación en los temas sugeridos por la UEPPCI.	1.1.2 Cursos_personal		
3	1.1.3	Realizar las gestiones necesarias para que al menos el 25% de los titulares de oficina de las áreas identificadas participen en algún curso de liderazgo a fin de atender lo establecido en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) establecidas por la SFP.				01/02/22	30/12/22	Durante el 2022 se desarrolló el curso "Herramientas para el liderazgo: modelo de compromiso de empleados e liderazgo sustentable" en Aula virtual de la institución. Se invitó a 17 titulares de oficina para que acreditaran el curso, de los cuales 15 personas (88%) lo realizaron.	283	No se captura en SSECCO	100	Se cumplió ampliamente con la meta ya que el 88% de los titulares invitados acreditaron el curso en el aula virtual.	No se reporta en el SSECCO al ser una actividad propia de FIRA.	1.1.3 Curso Herramientas para el liderazgo - copia	
4	1.1.4	Diseñar talleres y cursos de clima en aquellas unidades administrativas que obtuvieron los resultados por abajo del promedio de la Administración Pública Federal en la ECCO, o donde se identificaron factores de riesgo en la NOM 025, el Proptigalidad, y en algunas áreas de mejora en la NMX 025, Proptigalidad, y en algunas áreas de mejora en el balance trabajo-familia y disfrute de vacaciones, así como las acciones que derivaron de la participación de FIRA en el CIGEF.				01/02/22	30/12/22	Asistieron a los talleres de clima: Taller RE Durango, A. Durango, A. Santiago Papasquiaro (7); Taller RE Chiapas, A. Tuxtla, A. Tapachula, A. Palenque, A. Comitán y A. Villafraza (1); Taller RE Baja California, A. Mexicali, A. Ensenada, A. San Luis Río Colorado (12); Taller Depto. Servicio Médico (16) Talleres Código de Conducta y prevención de la violencia en el CDT Salvador Lina López, CDT La Noria, CDT Villahermosa, CDT Intendencia CDT Veracruz (13) y otros sobre CCI para el CDT Salvador Lina López (2). Resultados de la ECCO 2021. En marzo se presentaron los resultados de la ECCO y las PTCCO a los miembros del Comité de Ética, en mayo se dieron a conocer a los titulares de las áreas sus resultados en particular y en abril se presentaron a disposición de todo el personal en la página de intranet.	918	No se captura en SSECCO	100	Se cumplió con la meta al desarrollarse e instrumentarse todos los talleres programados y varios adicionales. Así como diversos cursos del aula virtual.	No se reporta en el SSECCO al ser una actividad propia de FIRA.	1.1.4 Talleres y cursos clima.pdf	
5	1.2.1	Brindar asesoría y orientación en las materias de ética pública y sustitución de instancia de materia de ética pública y prevención de conflictos de intereses.		Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflictos de intereses que se presentan al Comité de Ética en FIRA son atendidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles.	Gestión / Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.	01/02/22	30/12/22	La Secretaría del Comité recibió el 10 de febrero de 2022 una consulta en materia de conflicto de intereses, misma que fue atendida a través del correo del remitido a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP el 27 de octubre de 2022. La SFP emitió el resultado de la revisión, a través de correo electrónico, el 23 de enero de 2023 mismo que fue notificado a la solicitante y la Secretaría Técnica.	436	100%	100	Actividad obligatoria para informarse aunque no se hayan tenido solicitudes.	1.2.1. Asesoría y orientación en ética pública		
6	2.1.1	Gestionar la difusión de materiales provistos por la UEPPCI sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de intereses y materias afines, en el contexto del Programa Anual de Difusión.				01/02/22	30/12/22	A lo largo del 2022 se realizaron diversas difusión de materiales provistos por la UEPPCI de acuerdo con lo siguiente: 1. Compromiso de Integridad 1, 2, 3 y 7 de enero a noviembre se difundieron 18 infografías. 2. Difusión de infografías sobre los valores del mes: De enero a noviembre se difundieron 30 infografías. 3. Delito electoral y fraude electoral: durante el mes de mayo se difundieron 13 infografías y 6 materiales. 4. Decálogo de Integridad: De enero a noviembre se difundieron 14 infografías. 5. Nueva Ética: De enero a noviembre se difundieron 17 infografías. 6. Cultura de Denuncia: De agosto a noviembre se difundieron 3 infografías. 7. Prevención del hostigamiento sexual (HS) y acoso sexual (AS): De marzo a noviembre se difundieron 19 infografías. 8. Igualdad, No Discriminación y no violencia: De enero a noviembre se difundieron 60 infografías. 9. Conflictos de Intereses: De marzo a noviembre se difundieron 19 infografías.	961	100%	100	Se cumplió la meta de 100%. Se recibió una solicitud la cual fue remitida oportunamente a UEPPCI y respondida por esta última.	2.1.1 Difusión UEPPCI.pdf		
7	2.1.2	Desarrollar materiales o contenidos propios, y gestionar su difusión en términos del Programa Anual de Difusión sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de intereses y materias afines.		Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflictos de Intereses, 2022, son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos por la UEPPCI.	Difusión / Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	01/02/22	30/12/22	Se elaboraron y realizaron campañas de los siguientes temas: 1. Declaración patrimonial: durante el mes de mayo se difundieron 4 materiales digitales. 2. Código de ética y de conducta se elaboró una campaña del 3 de octubre al 18 de noviembre en la que se difundieron 9 infografías y un banner. 3. Resultados de la ECCO 2021: En marzo se presentaron los resultados de la ECCO y las PTCCO a los miembros del Comité de Ética, en mayo se dieron a conocer a los titulares de las áreas sus resultados en particular y en abril se presentaron a disposición de todo el personal en la página de intranet.	595	100%	100	Ninguna	2.1.2 Difusión Materiales propios		
8	2.1.3	Llevar a cabo al menos una campaña para atender las brechas identificadas en la ECCO, Encuesta de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, la NMX 025, la NOM 025, el Proptigalidad, y en algunas áreas de mejora en el balance trabajo-familia y disfrute de vacaciones, así como las acciones que derivaron de la participación de FIRA en el CIGEF.				01/02/22	30/12/22	A lo largo del 2022 se realizaron diversas campañas para atender las brechas identificadas: 1. Campaña de días de lactancia de febrero a septiembre se difundieron 12 materiales digitales. 2. Balance trabajo familia: de enero a junio se difundieron 41 materiales digitales. 3. Campaña de balance trabajo familia "vacaciones y permisos" durante el mes de agosto se difundieron 12 infografías y 2 banners. 4. Campaña de prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual: en lo que va de noviembre se han difundido 10 infografías y un post y un banner. 5. Campaña de medicina preventiva: de julio a noviembre se difundieron 16 materiales digitales. 6. Recreaciones deportivas familiares: en agosto se realizó un evento de recreación, en septiembre se realizó un curso para la elaboración de huertos familiares y en octubre se realizó la carrera Financiamiento.	1001	100%	100	Se cumplió con la meta al instrumentarse diversas campañas para atender las brechas identificadas en el diagnóstico realizado.	Esta es una actividad propia y no se reporta en el SSECCO	2.1.3 Difusión de campañas para brechas.pdf	
9	3.1.1	Concluir la atención y registro de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética en 2021.				01/01/22	30/12/22	Las denuncias presentadas en 2021 fueron las siguientes: CE-FIRA-00001, CE-FIRA-00002, CE-FIRA-00003, CE-FIRA-00004, CE-FIRA-00005, las cuales se registraron y archivaron debidamente en el SSECCO.	202	100%	100	Ninguna	3.1.1 Atención y registro de denuncias		
10	3.1.2	Registrar las denuncias que se reciben en el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de competencia del mismo, conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de FIRA	Al finalizar el año 2022, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	Denuncia / Indicador general de eficacia en atención a denuncia.	03/01/22	30/12/22	Respecto de las denuncias CE-FIRA-00005 y CE-FIRA-00006 no se concluye el seguimiento, en virtud de que algunas acciones se finalizó a cabo durante los primeros meses de 2023.	443	100%	100	Se cumplió la meta ya que el 100% de las denuncias fue atendida dentro de los plazos establecidos.	Ninguna	3.1.2 Registro de denuncias	
11	3.1.3	Entregar al OIC o UR un reporte estadístico de las denuncias que involucran presuntos actos de acoso sexual y hostigamiento sexual, y atender las solicitudes de aclaración o complementación que, en su caso, sean requeridas, a efecto que este último pueda desarrollar una consulta en la materia.				01/02/22	30/12/22	Durante el presente año y de acuerdo con lo solicitado por el OIC de FIRA, según los plazos establecidos por la Unidad, se recibió un solo reporte de 2022, a través de un correo electrónico y la Secretaría del Comité emitió la respuesta el 8 de marzo de 2022 por la misma vía.	291	100%	100	Ninguna	3.1.3 reporte estadístico OIC		
12	3.2.1	Realizar acciones de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos para las denuncias atendidas por el Comité de Ética.				01/05/22	30/12/22	Respecto de las denuncias presentadas en 2022: CE-FIRA-00001, CE-FIRA-00002, CE-FIRA-00003, CE-FIRA-00004, se realizó al menos una acción de seguimiento. Respecto de las denuncias CE-FIRA-00005 y CE-FIRA-00006 se encuentran aún en trámite. Se adjunta evidencia del SSECCO. Para ninguno de los casos concluidos de 2022 se emitió un acuerdo de mediación.	359	100%	100	Se cumplió la meta ya que se atendieron puntualmente el 100% de las recomendaciones realizadas por el CE que consistieron fundamentalmente en acciones de sensibilización y capacitación en los temas de prevención del HS y AS, así como de los valores del Código de Conducta y Código de Ética.	3.2.1 seguimiento y recomendaciones		
13	4.1.1	Actualizar el directorio de integrantes del Comité de Ética.				15/02/22	19/10/22	De acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del Anexo I del Tablero de Control se realizaron, en el SSECCO, tres actualizaciones al Directorio de integrantes del CE en 2022: El 18 de febrero, 20 de junio y 19 de octubre, las cuales se llevaron a cabo dentro de los plazos establecidos.	288	100%	100	Ninguna	4.1.1 actualización directorio CE		
14	4.1.2	Brindar continuidad, en su caso, desarrollar una campaña o estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta (Suscripción de Carta Compromiso).	Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética en FIRA.	Gestión / Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.	01/02/22	18/11/22	Campaña de Código de Ética y de conducta se elaboró una campaña del 3 de octubre al 18 de noviembre en la que se difundieron 9 infografías y un banner. Al mismo se solicitó al personal de recursos humanos, durante el proceso de contratación, que firmara la carta compromiso. Una vez concluido durante el mes de octubre se solicitó vía correo electrónico al personal que ingresó en 2022, que enviara el documento de la toma de protesta para su resguardo y registro. Como lo anterior se mantiene al 100% el personal que ha realizado su toma de protesta de cumplir el Código de Conducta, así como el personal que ha firmado la Carta compromiso.	644	100%	100	Se cumplió la meta al 100% ya que se realizaron todas las actividades propias del CE conforme lo establecido en el Tablero de Control. Así mismo, se informó a la UEPPCI que el 100% ha suscrito la carta compromiso.	4.1.2 Campaña para la toma de protesta del CC		
15	4.1.3	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantea durante 2022.				24/01/22	30/12/22	Durante el 2022, se atendieron todas las solicitudes realizadas por la UEPPCI para la difusión de los valores y principios del Código de Ética. El registro y evidencias de estas acciones se detallan en el numeral 2.1.1. Por otra parte, en el mes de octubre se recibió invitación por parte de la SFP para participar en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022. En la reunión de planeación para la aplicación de la ECCO 2022, se informó a las personas de enlace responsable de la aplicación, que el cuestionario de percepción del Código de Ética y Código de Conducta se aplicaría en los pabellones de la ECCO, y se solicitó que se hicieran al menos dos invitaciones al personal para responderlo. Lo anterior quedó atendido dentro de los plazos establecidos y se adjuntó la evidencia correspondiente en el SSECCO.	827	100%	100	Ninguna	4.1.3 atención de solicitudes y requerimientos		
16	4.2.1	Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resultan competentes para atender las peticiones o propuestas que, en materia de ética e integridad pública, sean presentadas al Comité de Ética de FIRA por cualquier ciudadano o ciudadana.		Al finalizar el año 2022, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que se presenten al Comité de Ética de FIRA son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público.	Gestión / Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.	02/01/22	30/12/22	El Comité de Ética no recibió peticiones o propuestas en materia de ética e integridad pública, por lo que no se emitieron recomendaciones a las Unidades administrativas de FIRA.	178	100%	100	Ninguna	en evidencia		
17	5.1.1	Desarrollar la etapa que corresponda para prevenir o mitigar riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	Identificar los riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos del FIRA.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	Mejora / Indicador de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.	01/02/22	30/10/22	Debido a que en años anteriores se cumplió con las etapas previas, la etapa que le corresponde a FIRA es la de dar seguimiento a los riesgos identificados, así como mantener actualizada la matriz e incorporar los controles correspondientes para mitigar los riesgos. Por lo anterior, en septiembre se presentó ante el CE la matriz de riesgos éticos e integridad (petición 3), en la cual se incorporó el Formulario 5.1.1, una columna de mitigación de riesgos con base en los controles de establecidos en los riesgos que se analizaron en los procedimientos sustantivos identificados en la matriz. Así como el reporte de trabajo de las reuniones de trabajo realizadas para llevar a cabo lo correspondiente a esta etapa.	717	100%	100	Se cumplió ya que el 100% del CEPCI identificó más de dos riesgos éticos en los principales procesos sustantivos de la Entidad y de la continuidad al actualizar el Formulario 5.1.1. Riesgos Éticos FIRA.	5.1.1 prevenir y mitigar riesgos éticos		
18	5.1.2	Generar insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	Identificar los controles existentes para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos sustantivos de FIRA.	Identificar la existencia de controles para tres o más riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos de FIRA.	Mejora / Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.	01/02/22	30/10/22	En la sesión 3/2022 del CE realizada en el mes de septiembre, se aprobó la actualización de la matriz de riesgos éticos e integridad (petición 3), así como el Formulario 5.1.1 donde se evalúan los riesgos e el reporte de trabajo de los resultados del trabajo.	495	100%	100	Se cumplió al 100% ya que el CEPCI integró en el formulario 5.1.1 los controles existentes para los riesgos dentro de los procedimientos identificados.	5.1.2 mejorar la gestión de riesgos éticos		
19	5.2.1	Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las acciones entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF.	Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homologos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.	El Comité de Ética implemente al menos una buena práctica en su actuación durante 2022.	Mejora / Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflictos de intereses.	01/02/22	30/12/22	Talleres de clima impartidos en áreas por debajo de la APF en la ECCO 2021: RE Durango y sus agencias el 24 de febrero con 7 participantes, en la RE Chiapas y sus agencias, el 7 de abril con 16 participantes, en el Baja California y sus Agencias, el 30 de junio con 12 participantes; y en el Depto de Servicio Médico y otras prestaciones, el 27 de mayo con 16 participantes. Taller sobre Código de ética, código de conducta y prevención de la violencia en los CDTs, el 27 de abril con 140 participantes. Resultados de la ECCO 2021 en Dr. S. Zetama, el 27 de julio con 41 participantes. Taller sobre Código de Conducta y prevención del acoso laboral en CDT Salvador Lina López, el 8 de septiembre con 26 participantes. Curso - Taller Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad en la DGA de Coordinación de Regiones, se realizaron 10 talleres, del 6 de octubre al 6 de diciembre, y han participado 517 personas.	973	100%	100	Se cumplió al 100% ya que el CEPCI registró, implementó y documentó una buena práctica tomada del conjunto de acciones reconocidas por la UEPPCI.	5.2.1 Implementar una buena práctica		

## ANEXO 2.a

### INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA CON AL MENOS 1 CURSO EN 2022

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: a/				Total
	La nueva ética e integridad en el servicio público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	
2022	2	0	1	19	22

## ANEXO 2.b

### PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE ACREDITARON AL MENOS UN CURSO EN 2022

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: a/				Total
	La nueva ética e integridad en el servicio público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	
2022	177	38	105	37	357

# ANEXO 3

## DENUNCIAS PRESENTADAS EN 2022

3.2.1

CE-FIRA-000001

Captura inicial				
Denuncia				
Probable víctima				
Persona denunciada				
Testigo				
Investigación				
Determinación				
Seguimiento				
Fecha de captura	Fecha de seguimiento	Acciones de seguimiento y aplicación		Archivos
2022-05-11	2022-04-27	Se contactó al Residente Estatal de Chiapas para coordinar un taller para revisar los temas de clima laboral y prevención de la violencia laboral (Acoso laboral), quien solicitó que además del personal de la Agencia Tuxtla Gutiérrez, se les invitara la resto del personal adscrito a la Estatal, por lo que se convocó al personal de las agencias Tuxtla Gutiérrez, Villaflores, Palenque, Comitán y el personal de la Residencia Estatal. Asistieron un total de 17 personas y tres facilitadores del área de Recursos Humanos. El taller virtual se llevó a cabo el 7 de abril de las 10:00 a las 12:00 horas a través de una sesión de Microsoft Teams.		Evidencia cumplir recomendaciones Denuncia 2022-DE AL-01.pdf

### Evidencia de las actividades para cumplir con las recomendaciones para la Denuncia [2022/DE.AL.01/CE-FIRA-000001-2022](#).

- Se contactó al Residente Estatal de Chiapas para coordinar un taller para revisar los temas de clima laboral y prevención de la violencia laboral (Acoso laboral), quien solicitó que además del personal de la Agencia Tuxtla Gutiérrez, se les invitara la resto del personal adscrito a la Estatal, por lo que se convocó al personal de las agencias Tuxtla Gutiérrez, Villaflores, Palenque, Comitán y el personal de la Residencia Estatal. Asistieron un total de 17 personas y tres facilitadores del área de Recursos Humanos.
- El taller virtual se llevó a cabo el 7 de abril de las 10:00 a las 12:00 horas a través de una sesión de Microsoft Teams.

#### Aspectos relevantes del taller

- Se explicó el concepto de clima laboral y sus elementos, así como los resultados de la ECCO 2021 y se aplicó una encuesta relacionada con los factores con resultados más bajos, a fin de identificar razones o causas más profundas que ayudaran a mejorar el Clima.
- Así mismo, se realizó la exposición del concepto de acoso y hostigamiento sexual y los resultados de la encuesta aplicada en 2021. Con la finalidad de profundizar en las causas y posibles soluciones de mejora, también se aplicó otra encuesta para conocer de manera más cercana las experiencias de la RE en relación con este tema.
- Se expusieron las funciones del Comité de Ética (CE), así como lo descrito en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Protocolo de actuación de los CE ante la discriminación y se dieron a conocer las funciones y los datos de contacto de las personas consejeras (Hostigamiento y acoso sexual) y personas asesoras (Discriminación) para el establecimiento de posibles asesorías, consultas o denuncias.
- Se analizaron causas y el impacto de los factores identificados y al final del taller se realizaron conclusiones y propuestas de mejora por parte de los asistentes.

CE-FIRA-000002

Captura inicial				
Denuncia				
Probable víctima				
Persona denunciada				
Testigo				
Investigación				
Determinación				
Seguimiento				
Fecha de captura	Fecha de seguimiento	Acciones de seguimiento y aplicación		Archivos
2022-05-11	2022-04-27	El 27 de abril de 2022 se llevó a cabo el taller en el participaron 140 personas, 34 personas adscritas y el resto personal externo a la Entidad que trabajan en los Centros de Desarrollo Tecnológico (CDTs). Se expusieron los resultados generales de la ECCO 2021 y se puntualizó en los factores con resultados más bajos del área. Así mismo, se realizó la exposición de resultados de la NOM-035 y de la Encuesta de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, para profundizar en las causas y posibles soluciones de mejora, se envió una encuesta vía correo, para conocer de manera más cercana las experiencias en relación con este tema. Se expuso el Código de Ética de la APF, se hizo saber que aplica para todas y todos los que laboramos en FIRA, seamos por contrato o externas a la institución. Se proyectó un video sobre acoso y hostigamiento sexual laboral y se explicaron las funciones del Comité de Ética.		Evidencias cumplir recomend Denuncia 2022-DE AS-02.pdf

### Evidencias de las actividades para cumplir con las recomendaciones para la Denuncia [2022/DE.AS.02/CE-FIRA-000002-2022](#).

- El 27 de abril de 2022 de 10:00 a 12:00 horas, se llevó a cabo el taller se llevó a cabo el en el participaron 140 personas, 34 personas adscritas y el resto personal externo a la Entidad que trabajan en los Centros de Desarrollo Tecnológico (CDTs).
- Se expusieron los resultados generales de la ECCO 2021 y se puntualizó en los factores con resultados más bajos de su área, preguntándoles a manera de lluvia de ideas cuáles creían que eran las razones o causas de los resultados expuestos.
- Así mismo, se realizó la exposición de los resultados de la NOM-035 y de la Encuesta de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de profundizar en las causas y posibles soluciones de mejora, se envió una encuesta vía correo, para conocer de manera más cercana las experiencias en relación con este tema.
- Se expuso el Código de Ética de la Administración Pública Federal, se hizo saber que aplica para todas y todos los que laboramos en FIRA, seamos personas de contrato o externas a la institución, también se habló de los principios con los que cuenta dicho documento, remarcando el de RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS, en donde se recordó la cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual dentro de la institución. También se expuso el Código de Conducta de FIRA y se proyectó un video sobre acoso y hostigamiento sexual laboral, para que las personas participantes realizarán un análisis de caso.
- Se explicaron las funciones del Comité de Ética (CE), así como lo descrito en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Protocolo de actuación de los CE ante la discriminación y se dieron a conocer las funciones y los datos de contacto de las personas consejeras (Hostigamiento y acoso sexual) y personas asesoras (Discriminación) para el establecimiento de posibles asesorías, consultas o denuncias.

CE-FIRA-000003

Captura inicial

Denuncia Probable víctima Persona denunciada Testigos Investigación Determinación **Seguimiento**

Fecha de captura	Fecha de seguimiento	Acciones de seguimiento y aplicación	Archivos
2022-09-21	2022-09-13	1. Se llevó a cabo el 02 de septiembre 2022, la primera reunión mensual de seguimiento con personal tanto interno como externo, con la finalidad de atender a cabalidad las recomendaciones del Comité de Ética: a) Mejorar la comunicación y de manera armoniosa ejecutar los planes de trabajo del CDT. b) La empresa DAREFORT a través del Supervisor, dio a conocer a sus empleados las condiciones laborales (derechos y obligaciones). c) Se concientizó a ambas partes sobre la importancia del respeto y tolerancia en los estilos de trabajo de cada persona. Todas las sugerencias, comentarios y acuerdos vertidos en la reunión, quedaron asentados en la minuta de la reunión de trabajo con folio CDT SLL/008/2022, del 02 de septiembre 2022. 2. Con la finalidad de reforzar y sensibilizar al personal sobre los valores, el código de conducta FIRA, el 8 de sept 2022, se capacitó al 100% del personal interno y externo. El CDT SLL tiene el compromiso de continuar trabajando en apego a la normativa.	Atm recomendaciones CDT SLL zip

CE-FIRA-000004

Captura inicial

Denuncia Probable víctima Persona denunciada Testigos Investigación Determinación **Seguimiento**

Fecha de captura	Fecha de seguimiento	Acciones de seguimiento y aplicación	Archivos
2022-09-21	2022-09-13	1. Se llevó a cabo el 02 de septiembre 2022, la primera reunión mensual de seguimiento con personal tanto interno como externo, con la finalidad de atender a cabalidad las recomendaciones del Comité de Ética: a) Mejorar la comunicación y de manera armoniosa ejecutar los planes de trabajo del CDT. b) La empresa DAREFORT a través del Supervisor, dio a conocer a sus empleados las condiciones laborales (derechos y obligaciones). c) Se concientizó a ambas partes sobre la importancia del respeto y tolerancia en los estilos de trabajo de cada persona. Todas las sugerencias, comentarios y acuerdos vertidos en la reunión, quedaron asentados en la minuta de la reunión de trabajo con folio CDT SLL/008/2022, del 02 de septiembre 2022. 2. Con la finalidad de reforzar y sensibilizar al personal sobre los valores, el código de conducta FIRA, el 8 de sept 2022, se capacitó al 100% del personal interno y externo. El CDT SLL tiene el compromiso de continuar trabajando en apego a la normativa.	Atm recomendaciones CDT SLL zip

CE-FIRA-000005 Y  
CE-FIRA-000006

Nueva denuncia

1-3 de 3

Folio	Fecha Presentación	Fecha Vicio OC	Fecha de sesión Análisis	Fecha determinación	Valor Valorado	Determinación	Días transcurridos a partir de la fecha presentación	Días transcurridos desde Análisis en CE
CE-FIRA-000005-2022	2022-06-15				Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. IV)		77	Sin análisis
CE-FIRA-000005-2022	2022-06-16				Regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad		77	Se análisis

## CONDUCTAS QUE EL COMITÉ DE ÉTICA HAYA IDENTIFICADO COMO RIESGOS ÉTICOS.



### Comité de Ética (CE)

**Asunto: 3.2 Seguimiento y actualización de la matriz de riesgos éticos y de integridad de FIRA.**

Nos referimos la fracción III del numeral 4 del numeral del “Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”, donde se indica que el Comité de Ética debe ejecutar y cumplir en los plazos establecidos las actividades que determine y publique la Secretaría de Función Pública en el Tablero de Control o a través de medios electrónicos y al numeral 7. Mejora de Procesos de los Anexos I y II del Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética, 2022, en particular a lo que se menciona en el numeral 5.1.1 anexo II donde se solicita al Comité de Ética “Desarrollar la etapa que corresponda para prevenir o mitigar los riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la Guía emitida por la UEPPCI” en específico a la siguiente viñeta:

[...]

- “Si en el 2020 – 2021 el Comité de Ética identificó un conjunto de procesos sustantivos que consideren que son susceptibles a riesgos de integridad, con base en ello deberán **dar continuidad** a las reuniones de trabajo que, en su caso, llevó a cabo con las áreas responsables de los mismos, a fin de conocer y coadyuvar en la **implementación de controles** que contribuyan a su mitigación.
- El mecanismo para el reporte del trabajo será el **mismo que se empleó en 2021**.
- En todo caso, si el ciclo [...] se ha agotado en 2021, corresponderá en 2022 **dar seguimiento a los mismos** [...]

Por otra parte, en el numeral 5.1.2 del anexo II del Tablero, se requiere generar insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la Guía, en particular se menciona:

[...]

- El CE podrá acreditar esta actividad mediante la realización de: [...] b) la identificación de riesgos éticos que eventualmente se incluyan en el Código de Conducta del Ente Público.[...] Entre otras.

Con base en lo anterior, se informa a los miembros de este comité que se dio seguimiento a las acciones realizadas durante el 2020 y 2021, en donde se identificaron los principales riesgos en los procesos sustantivos a través de la creación del grupo de trabajo para tal fin y del cual se definió la “Matriz de riesgos de integridad de FIRA”.

Como lo establece el Tablero, en el 2022 se realizó el seguimiento a dicha matriz, se actualizaron los riesgos con base en el VaR con valores presentados y aprobados por el CARFIRA, lo que llevó a la actualización de dicha matriz.

Así mismo, se solicitó a los miembros del grupo que emitieran su opinión en relación con el nuevo riesgo identificado en un procedimiento respecto del valor al cual se estaba impactando a fin de completar el formato 5.1.1 Riesgos Éticos FIRA 2022 que corresponde al “Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos 2021 y 2022”.



### Comité de Ética (CE)

Por otra parte, tomando como base los controles establecidos por las áreas en cada riesgo de los procedimientos identificados, se agregó la columna de mitigación del riesgo que se tomó del formato ES-Riesgos y controles de cada uno de los procedimientos identificados.

De la misma manera, se anexó otra columna con la síntesis del riesgo ético del formato 5.1.1 detallando el Principio, valor o regla de integridad que el riesgo impacta, así como la probabilidad de ocurrencia, el posible grado de impacto, la existencia y factibilidad de los controles, que de acuerdo con el grupo de trabajo en todos los casos son probabilidad de ocurrencia menos al 20%, el grado de impacto bajo, y si existen controles, se aplica, funcionan bien, y se estiman muy factibles.

Se adjunta el **Anexo 1** con la “*Matriz de riesgos éticos y de integridad\_Edición 3\_2022*” y se le informa que, a fin de cumplir con lo establecido en el Tablero de Control, se anexará en la siguiente actualización que se realice al Código de Conducta.

Se adjunta también el Formulario 5.1.1 Riesgos Éticos FIRA\_2022 “Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos 2021 y 2022” como **Anexo 2**.

Atento a lo anterior, se sugiere tomar el siguiente:

### ACUERDO

**Con fundamento en el la fracción III del numeral 4 del numeral del “Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”, los miembros del Comité de Ética aprueban la Matriz de Riesgos de Integridad \_Edición 3\_2022, que se incorporará como anexo en la siguiente edición del Código de Conducta de FIRA.**

Ciudad de México, septiembre de 2022

Atentamente

**Lic. Rolando Jesús González Flores**

**Presidente del Comité**

### Responsable de la información:

Josefina Vianey Mendoza Arteaga

Directora de Administración

*“Los que suscriben manifiestan que no existe conflicto de interés al momento de tomar el presente acuerdo”.*

# MATRIZ DE RIESGOS DE INTEGRIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS PROCESOS SUSTANTIVOS DE FIRA\_EDICIÓN 3\_2022

#	Procedimiento del proceso sustantivo	VRI por procedimiento	Riesgo de Integridad	VRI Riesgo 1	Criterios para medir el riesgo 1 (R1)		Riesgo ético		Riesgo de Integridad	VRI Riesgo 2	Criterios para medir el riesgo 2 (R2)		Riesgo ético		Riesgo de Integridad	VRI Riesgo 3	Criterios para medir el riesgo 3 (R3)		Riesgo ético		
					Principio	Valor	Principio	Valor			Principio	Valor	Principio	Valor			Principio	Valor			
1	Procedimiento para la operación en mercados financieros	5	F.3.01 La estrategia de inversión ejecutada no ha cumplido con los acuerdos y normas vigentes	0.220191	Control 1: EDAI (Directora) de Tesorería y/o Subdirectora de Mercados Financieros revisa el estado de ejecución de las operaciones, revisa y analiza los entregables de inversión en el contrato de inversión de la cuenta de inversión en el subproceso del CAF 1002. Esta revisión se lleva a cabo en una línea telefónica gratuita de la Dirección de Tesorería y del Centro de Soporte al Cliente.	- P. Legalidad - P. Profesionalismo - P. Probabilidad de ocurrencia - P. Posible grado de impacto Bajo - Se estiman factibles los controles	1	1. Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%
2	Procedimiento para la operación del Fideicomiso de Pensiones.	5	F.10.01 La estrategia de inversión ejecutada no ha cumplido con los acuerdos y normas vigentes	0.220191	Control 1: El personal de la Subdirección de Mercados Financieros revisa los reportes de la Unidad de Análisis y Administración Integral. Control 2: Asesoría de cuando menos un(a) operador(a) de la Subdirección de Mercados Financieros al Subcomité de Inversión de la Dirección de Tesorería y/o Subcomité de Inversión de la Subdirección de Mercados Financieros y/o la Dirección de Tesorería. Control 3: La Subdirección de Mercados Financieros revisa los reportes de la Subdirección de Mercados Financieros y/o la Dirección de Tesorería. Control 4: La Subdirección de Mercados Financieros y/o la Dirección de Tesorería revisa los reportes de la Subdirección de Mercados Financieros y/o la Dirección de Tesorería.	- P. Legalidad - P. Profesionalismo - P. Probabilidad de ocurrencia - P. Posible grado de impacto Bajo - Se estiman factibles los controles	1	1. Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%
3	Procedimiento para la gestión de apoyos.	5	A1.2.03 El apoyo no ha sido otorgado en cumplimiento de los requisitos normativos	0.220001	Control 1: Funcionarios de la Subdirección de Apoyo al Cliente revisan el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 2: El personal de la Subdirección de Apoyo al Cliente revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 3: El personal de la Subdirección de Apoyo al Cliente revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 4: El personal de la Subdirección de Apoyo al Cliente revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos.	- P. Legalidad - P. Profesionalismo - P. Probabilidad de ocurrencia - P. Posible grado de impacto Bajo - Se estiman factibles los controles	1	1. Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%
4	Procedimiento para la supervisión de créditos y garantías pagadas (R)	5	A3.1.03 La supervisión de créditos y garantías pagadas no ha sido realizada en cumplimiento de los requisitos normativos	0.217460	Control 1: El personal de la Subdirección de Supervisión de Créditos y Garantías revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 2: El personal de la Subdirección de Supervisión de Créditos y Garantías revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 3: El personal de la Subdirección de Supervisión de Créditos y Garantías revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 4: El personal de la Subdirección de Supervisión de Créditos y Garantías revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos.	- P. Profesionalismo - P. Probabilidad de ocurrencia - P. Posible grado de impacto Bajo - Se estiman factibles los controles	No identificado	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5	Procedimiento para la recepción de operaciones y estado de control de órdenes.	5	A3.1.03 La supervisión de créditos y garantías pagadas no ha sido realizada en cumplimiento de los requisitos normativos	0.143344	Control 1: El personal de la Subdirección de Recepción de Operaciones y Estado de Control de Órdenes revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 2: El personal de la Subdirección de Recepción de Operaciones y Estado de Control de Órdenes revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 3: El personal de la Subdirección de Recepción de Operaciones y Estado de Control de Órdenes revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos. Control 4: El personal de la Subdirección de Recepción de Operaciones y Estado de Control de Órdenes revisa el estado de cumplimiento de los requisitos normativos y el estado de cumplimiento de los requisitos normativos.	- P. Profesionalismo - P. Probabilidad de ocurrencia - P. Posible grado de impacto Bajo - Se estiman factibles los controles	No identificado	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Las cifras corresponden al Valor de Riesgo (VRI) al cierre de marzo de 2022 que fueron presentadas en el COMTRA correspondiente de la puntualización más alta a la más baja. De considerarse los procesos 5 procedimientos con sus respectivos riesgos para la integridad de la fiducia.  
 1. Debido a que únicamente se efectuaron los 5 procedimientos que afectan el valor de riesgo (VRI) más alto, en el 2022, la totalidad de la matriz de procedimientos "Procedimientos para la operación de inversión en el contrato de inversión" en su respectivo riesgo de integridad, y se incorporó el "Procedimiento para la supervisión de créditos y garantías pagadas" con su respectivo riesgo de integridad identificado.  
 2. Los controles para medir cada uno de los riesgos fueron definidos por las áreas responsables del procedimiento en conjunto con las áreas responsables de los riesgos y la emisión de avisos de cumplimiento.  
 3. El riesgo ético está formado del formato 5.1.2 "Informe de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021 y 2022" desde el punto de trabajo identificado el principio, valor o regla de integridad que más impacta el riesgo identificado, así como la probabilidad de ocurrencia, el posible impacto, la existencia de controles y la factibilidad de los controles. Para el 2022 únicamente se actualizaron los relacionados con el procedimiento y el riesgo que se están en esta matriz.



## Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021.

Clave del Proceso Seleccionado	Nombre del Proceso Seleccionado	Descripción del Proceso Seleccionado	Ter riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia (R1)	Posible grado de impacto (R1)	Existencia de controles (R1)	Factibilidad de controles (R1)	Ido riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia (R2)	Posible grado de impacto (R2)	Existencia de controles (R2)	Factibilidad de controles (R2)	Ter riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia (R3)	Posible grado de impacto (R3)	Existencia de controles (R3)	Factibilidad de controles (R3)	Observaciones
Sin clave	Procedimiento para la operación en mercados financieros	F.3.01 La estrategia de inversión ejecutada no ha cumplido con los acuerdos y normas vigentes	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Rendición de cuentas	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la operación en mercados financieros.	F.3.04 La operación se ha ejecutado en cumplimiento de los acuerdos y normas vigentes	P. Eficiencia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Eficacia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la operación en mercados financieros.	F.3.05 La estrategia de cobertura de riesgos ejecutada no ha cumplido con los acuerdos y normas vigentes	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Rendición de cuentas	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la operación de fideicomiso de pensiones.	F.10.01 La estrategia de inversión ejecutada no ha cumplido con los acuerdos y normas vigentes	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Integridad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la operación de fideicomiso de pensiones.	F.10.03 La operación se ha ejecutado en cumplimiento de los requisitos normativos	P. Eficiencia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Eficacia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la gestión de apoyos.	A1.2.03 Los documentos normativos no han sido otorgados en cumplimiento de los requisitos normativos	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	R. Programas gubernamentales	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la gestión de apoyos.	F.3.05 Los documentos entregados para el desembolso del Apoyo	P. Eficiencia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	R. Programas gubernamentales	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Eficacia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la supervisión de créditos y garantías pagadas.	A3.1.03 La supervisión de créditos y garantías pagadas no ha sido realizada en cumplimiento de los requisitos normativos	P. Eficacia	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y
Sin clave	Procedimiento para la recepción de operaciones y estado de control de órdenes.	A3.1.01 La operación autorizada no ha cumplido con los requisitos normativos	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Profesionalismo o	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funcional(n) bien.	1: Se estima muy factible	El cálculo de probabilidad de ocurrencia, impacto y

# ANEXO 5

**Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica** del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF.

## NOTA SOBRE TALLER DE INTEGRACIÓN EN DURANGO

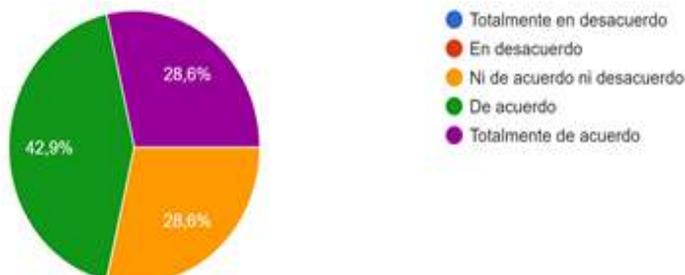
Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller de seguimiento se llevó a cabo el 24 de febrero de 2022, en el participaron las 7 personas que están adscritas tanto en la Residencia Estatal Durango como en las dos agencias que dependen de ella.
- Se realizó una remembranza de lo acontecido en la sesión del 22 de diciembre del 2021 mencionando lo que se observó, explicó e identificó, destacando los aspectos positivos y negativos más relevantes.
- Se recordaron los tres compromisos que se establecieron y se aplicó una encuesta de seguimiento relacionada con los mismos, los resultados se muestran a continuación:

¿Consideras que el respeto entre compañeras y compañeros, así como el buen trato ha mejorado?  
7 respuestas

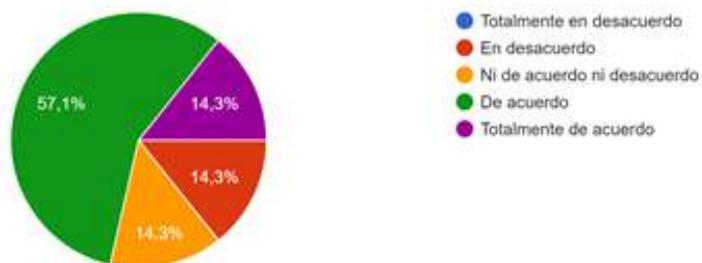


¿Consideras que la actitud de disponibilidad y cooperación entre compañeras y compañeros ha mejorado?  
7 respuestas



¿Consideras que la comunicación ha mejorado promoviendo la empatía entre compañeras y compañeros?

7 respuestas



- Así mismo, se realizó la exposición de los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal y del Código de Ética de FIRA, concentrándose de manera primordial en el *Respeto* y el *buen trato* así como en las conductas que les vulneran, dicha exposición se reforzó con la proyección de un video y los comentarios de las personas participantes sobre el mismo.
- Se les solicitó el llenado de una segunda encuesta para el conocimiento de los cambios que han notado en el equipo que conforman, así como en sus relaciones e interacciones, los resultados se muestran a continuación:

#	Reactivo	SI	NO	n/a
1	¿Ha mejorado mi percepción general del Clima Laboral en la Residencia Estatal (RE)?	7		
2	¿Me siento satisfecho con los avances que se han tenido en los compromisos adquiridos?	6	1	
3	¿Mejoró el trato hacia mí y mis compañeros de trabajo?	6	1	
4	¿La RE me trata con respeto?	6	1	
5	¿El Agente (AG) me trata con respeto?	6		1
6	¿Los compañeros y compañeras nos tratamos con respeto?	7		
7	¿La RE me ha llamado la atención y se dirige a mí con gritos, insultos y malas palabras?		7	
8	¿El AG me ha llamado la atención y se dirige a mí con gritos, insultos y malas palabras?		6	1
9	¿Los compañeros y compañeras se dirigen hacia mí con gritos, insultos y malas palabras?	1	6	
10	¿La RE se ha interesado en mí y no solamente en el trabajo?	5	2	
11	¿El AG se ha interesado en mí y no solamente en el trabajo?	6		1
12	¿Los compañeros se interesan en mí y no solamente en el trabajo?	7		
13	¿Considero que la RE tiene confianza en mí y en mis capacidades?	5	2	
14	¿Considero que el AG tiene confianza en mí y en mis capacidades?	6		1

15	¿Considero que mis compañeras y compañeros tiene confianza en mí y en mis capacidades?	7		
16	¿La RE toma en cuenta mis opiniones para la toma de decisiones que afectan mi trabajo?	5	2	
17	¿La AG toma en cuenta mis opiniones para la toma de decisiones que afectan mi trabajo?	6		1
18	¿Mis compañeras y compañeros toman en cuenta mis opiniones para la toma de decisiones que afectan mi trabajo?	7		
19	Cuando se presenta una discusión ¿la RE discute, grita, impone su opinión y anula las del resto?	1	6	

#	Reactivo	SI	NO	n/a
19	Cuando se presenta una discusión ¿la RE discute, grita, impone su opinión y anula las del resto?	1	6	
20	Cuando se presenta una discusión ¿el AG discute, grita, impone su opinión y anula las del resto?		6	1
21	Cuando se presenta una discusión ¿mis compañeras y compañeros gritan, imponen su opinión y anulan las del resto?		7	
22	¿Por sus acciones cotidianas me doy cuenta de que la RE tiene un genuino interés en cambiar y mejorar para bien de la Institución?	6	1	
23	¿Por sus acciones cotidianas me doy cuenta de que la AG tiene un genuino interés en cambiar y mejorar para bien de la Institución?	6		1
24	¿Por sus acciones cotidianas me doy cuenta de que mis compañeros y compañeras tienen un genuino interés en cambiar y mejorar para bien de la Institución?	7		
25	¿Considero que la RE está haciendo todo lo necesario para cambiar?	6	1	
26	¿Considero que el AG está haciendo todo lo necesario para cambiar?	6		1
27	¿Considero que mis compañeros y compañeras están haciendo todo lo necesario para cambiar?	7		
28	¿Considero que todo siguió igual después del taller?	1	6	
29	¿Consideras viable que se presente un cambio favorable en la Residencia Estatal?	6	1	

Como comentarios adicionales se expresó lo siguiente:

- Propongo que trabajemos eficazmente, aprovechando los recursos tenemos (humano, técnico, financiero, tiempo, otros) y llevemos una vida en equilibrio, para tener fortaleza y valor
- Debe existir una mayor confianza y cordialidad entre los compañeros ya que en general se tiene un ambiente tenso y poco cálido.
- Contar con más personal.

- Propongo se busque la manera de explotar el talento de cada integrante de manera objetiva, oportuna y buscar la manera de formar las deficiencias de los miembros del equipo para mejorar los objetivos.
- Llevar a cabo test psicológico a RE.
- Que los compañeros pongamos de nuestra parte para seguir mejorando la convivencia.
- El taller concluyó con la proyección de un video sobre el valor de la cooperación, en donde las personas participantes expresaron sus reflexiones al respecto.

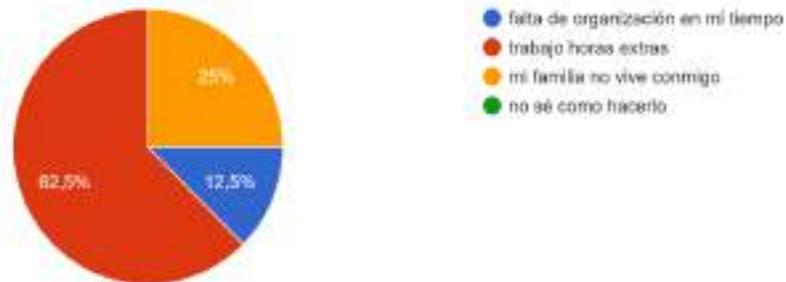
## NOTA SOBRE TALLER DE CLIMA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA RE CHIAPAS Y SUS AGENCIAS

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 7 de abril de 2022 de 10:00 a 12:00 hr., en el participaron 16 personas adscritas a la Residencia Estatal Chiapas y a las cinco agencias que dependen de ella.
- Se explicó el concepto de clima laboral y sus elementos, así como los resultados de la ECCO 2021 y se aplicó una encuesta relacionada con los factores con resultados más bajos, a fin de identificar razones o causas más profundas que ayudaran a mejorar el Clima. A continuación, se muestran resultados de esta encuesta en particular:

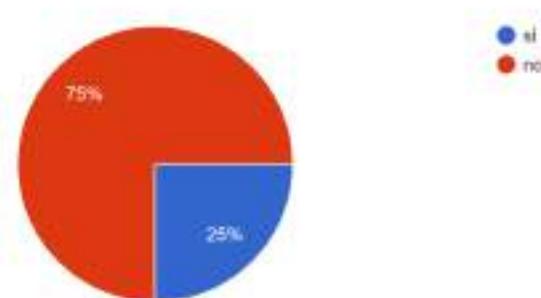
¿Cuáles son las razones por las que no puedo disfrutar tiempo con mi familia?

16 respuestas



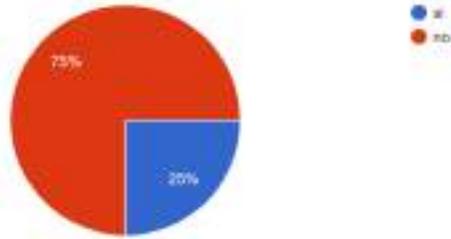
¿mi espacio laboral respeta mis horarios de trabajo?

16 respuestas



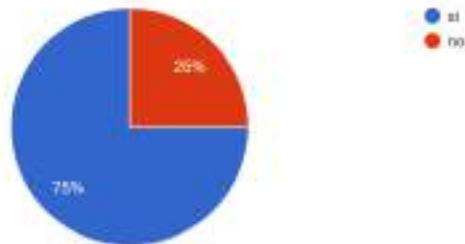
¿en mi espacio laboral se respetan mis periodos de vacaciones y descansos programados?

16 respuestas



¿en mi espacio laboral se respetan mis fines de semana y días festivos?

16 respuestas



¿Cómo podría mejorar la relación entre mi trabajo y mi familia?

16 respuestas



- Así mismo, se realizó la exposición del concepto de acoso y hostigamiento sexual y los resultados de la encuesta aplicada en 2021. Con la finalidad de profundizar en las causas y posibles soluciones de mejora, también se aplicó otra encuesta para conocer de manera más cercana las experiencias de la RE en relación con este tema, los resultados fueron los siguientes:

Se qué es el acoso y hostigamiento sexual

17 respuestas



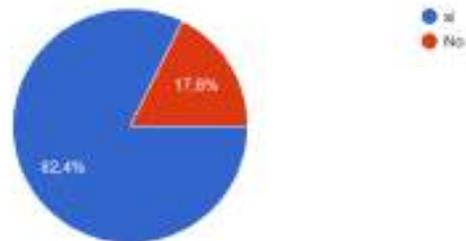
¿En mi oficina me he sentido acosada (o) u hostigada (o) sexualmente?

17 respuestas



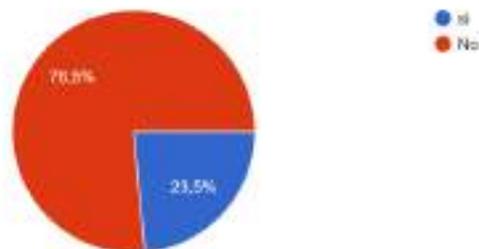
En caso de que si se haya presentado alguna conducta de este tipo ¿conozco los mecanismos para presentar una denuncia?

17 respuestas



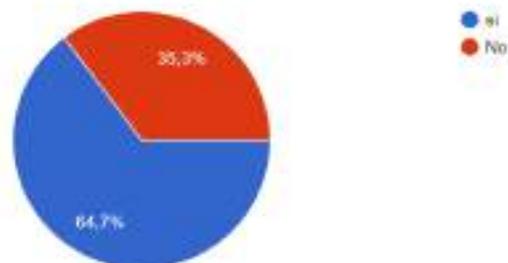
¿Tengo miedo de denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual?

17 respuestas



¿Conozco las personas consejeras de FIRA?

17 respuestas



- Se expusieron las funciones del Comité de Ética (CE), así como lo descrito en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Protocolo de actuación de los CE ante la discriminación y se dieron a conocer las funciones y los datos de contacto de las personas consejeras (Hostigamiento y acoso

sexual) y personas asesoras (Discriminación) para el establecimiento de posibles asesorías, consultas o denuncias.

Como comentarios adicionales, de manera verbal se expresó lo siguiente:

- ❖ Se percibe temor en las personas participantes para ser honestos, abierto y francos durante la sesión, principalmente piensan, que el objetivo de la reunión será que se impartan más cursos obligatorios para ellos.
  - ❖ Consideran que debe de sensibilizarse a sus superiores, ya que parece establecen metas de trabajo que no empatan con el horario laboral y lo que dice la normativa en relación con el balance trabajo – familia, el respeto al horario de salida y vacaciones.
  - ❖ Se percibe tensión entre las y los participantes por las metas u objetivos a alcanzar y la falta de descanso o sensibilidad ante este tema.
  - ❖ Manifestaron que perciben una excesiva responsabilidad que lleva a un ambiente laboral de estrés constante por las metas, y se siente sobre exigidos ante el compromiso que tienen con la institución.
  - ❖ Piden el respeto de las normas que establecen sus derechos laborales, relacionados con los descansos, vacaciones, permisos y balance trabajo - familia y no solo que existan dichos documentos sin que se apliquen en la práctica.
  - ❖ Solicitan de manera preferencial que los cursos de capacitación que se consideren en el futuro, sean de manera presencial.
  - ❖ Manifestaron inquietudes sobre los esquemas actuales para la sucesión y nombramiento de personal de mando y así como los posibles planes de carrera y de ascensos dentro de la Institución.
- El taller concluyó con comentarios y propuestas de mejora por parte de los compañeros y compañeras participantes, se enlistan los más relevantes:
    1. Definir mecanismos de seguimiento al programa anual de vacaciones para su cumplimiento e incluir dentro de los indicadores de desempeño uno relacionado con el cumplimiento del programa de vacaciones. (3 comentarios)
    2. Establecer mecanismos para dar seguimiento a las necesidades de capacitación que solicitan anualmente. (2 comentarios)
    3. Continuar con política de cero tolerancias al HS y AS.
    4. Identificar el acoso laboral en las oficinas de la DGACR.
    5. En la DGACR existe cultura de que los periodos de vacaciones no pueden ser mayores a cinco días y máximo tres periodos al año.
    6. Capacitar a titulares de oficina sobre aspectos legales del trato al personal.
    7. Recopilar comentarios de todas las oficinas de la DGACR sobre el clima laboral.
    8. Hacer llegar lo expuesto a las instancias facultadas para que se tomen en cuenta sus opiniones.

## ANEXOS







## NOTAS SOBRE EL TALLER DE CLIMA DIRIGIDO A LA RESIDENCIA ESTATAL BAJA CALIFORNIA Y SUS AGENCIAS

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo **el 30 de junio de 2022** de las 15:00 a las 17:30 hr. del centro de México, en el que participaron 12 personas, todas adscritas a la RE Baja California y a las Agencias de Ensenada, Mexicali y San Luis Río Colorado.
- Se explicó qué es el clima laboral y se expusieron los resultados generales de la ECCO 2021, se puntualizó en los factores con resultados más altos y más bajos de su área. Para la mejora de los factores más bajos se les invito a que de manera colectiva seleccionaran 3 factores sobre los cuales se realizarían compromisos de mejora, ellas y ellos determinaron los siguientes:
  - a) 314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.
  - b) 327.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
  - c) 341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
- Después de seleccionar los factores mencionados se les pidió que por residencia hicieran tres propuestas de compromiso para mejorar, las propuestas se muestran a continuación:

	SAN LUIS RIO COLORADO
Reactivo	Propuestas de mejora 1
327.- Mi trabajo me permite dedicar <b>tiempo suficiente a mi familia.</b>	<b>Buscar salir en tiempo de la oficina y apegarnos al horario</b> Priorizar las tareas del día Respetar el tiempo, evitando enviar asuntos después de la 6 pm a menos que sea urgente
341.- En mi institución recibimos <b>capacitación para trabajar en equipo.</b>	Retroalimentar con mayor frecuencia sobre las tareas diarias enfocada al trabajo en equipo. Del agente al promotor Hacer una sesión semanal sobre asuntos generales, retroalimentación al personal Propiciar la confianza en la oficina con un trato cordial y amable. No explosivo y con confianza

314.- En mi área la <b>evaluación del desempeño</b> se acompaña de observaciones, capacitación y <b>apoyo para la mejora</b> .	Mayor involucramiento en las actividades del personal y apoyando donde surjan dudas e inquietudes. Sesiones semanales de capacitación sobre normativa y actividades específicas. Priorizar actividades que impacten a la evaluación del desempeño
--	---

ENSENADA	
Reactivo	Propuestas de mejora 1
327.- Mi trabajo me permite dedicar <b>tiempo suficiente a mi familia</b> .	Ser más eficientes en los tiempos. No ser flexibles en el tiempo de la familia. Cumplir con los compromisos Establecer horario. Taller de priorización de actividades, con ruta crítica para alcanzar los objetivos.
341.- En mi institución recibimos <b>capacitación para trabajar en equipo</b> .	Gestionar cursos de capacitación, herramientas de ventas. Implementar tiempos para convivir con los compañeros. Taller de equipos de alto rendimiento.
314.- En mi área la <b>evaluación del desempeño</b> se acompaña de observaciones, capacitación y <b>apoyo para la mejora</b> .	Taller de revisión de mejoras en las debilidades de los indicadores para mejorarlos.

MEXICALI	
Reactivo	Propuestas de mejora 1
327.- Mi trabajo me permite dedicar <b>tiempo suficiente a mi familia</b> .	Salir más temprano, ser más eficientes y disminuir el número de informes sobre nuestro trabajo.
341.- En mi institución recibimos <b>capacitación para trabajar en equipo</b> .	Impulsar un taller por unidad administrativa enfocado a la formación de equipos de alto rendimiento no solo el titular. Dinámicas mensuales de integración dentro de oficina Retomar reuniones de integración con el personal fuera de oficina.
314.- En mi área la <b>evaluación del desempeño</b> se acompaña de observaciones, capacitación y <b>apoyo para la mejora</b> .	Reunión de retroalimentación con el titular sobre áreas de oportunidad. Tenerla con los pares y homólogos, no solo cuando te evalúan en 360, para mejorar para la siguiente, previo a la evaluación. Ser solidarios y brindar apoyo cuando algún miembro del equipo se le complica o carga el trabajo y equilibrar las cargas de trabajo, ser sensibles. Jalar junto y cumplir los objetivos de todos.

RESIDENCIA	
Reactivo	Propuestas de mejora 1
327.- Mi trabajo me permite dedicar <b>tiempo suficiente a mi familia</b> .	Mejorar la administración del tiempo. Establecer fechas y tiempos para atender los asuntos.
341.- En mi institución recibimos <b>capacitación para trabajar en equipo</b> .	Buscar un curso de trabajo en equipo Dar retroalimentación a los colaboradores. Brindar apoyo a quienes tengan mayor carga de trabajo y no se sature
314.- En mi área la <b>evaluación del desempeño</b> se acompaña de observaciones, capacitación y <b>apoyo para la mejora</b> .	Dar retroalimentación al personal sobre avances de la evaluación del desempeño de forma semanal Priorizar actividades que nos permitan mejorar el cumplimiento de cada indicador y brindar el apoyo necesario a cada equipo.

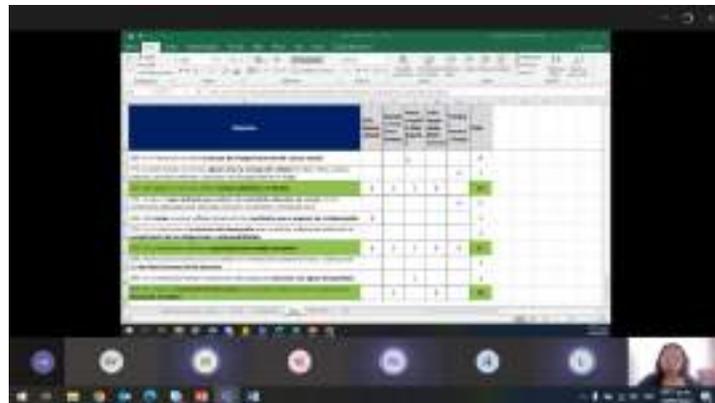
- Una vez definidas las propuestas de compromisos para mejorar, se les ha pedido que seleccionen sólo uno por factor, concluyendo el ejercicio vía mail y con los siguientes compromisos:

RESIDENCIA ESTATAL BAJA CALIFORNIA Y SUS AGENCIAS	
Reactivo	Compromiso
327.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	Mejorar la administración del tiempo laboral que nos permita atender los asuntos asignados oportunamente con el objetivo de dedicarle mayor tiempo a la familia.
341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	- Realizar talleres de retroalimentación a nivel de Unidad Administrativa para intercambiar conocimientos y experiencias con el objetivo de fortalecer las habilidades del equipo de trabajo. '-Proponer un evento de capacitación en el DNC para el personal que fomente el trabajo en equipo y fortalezca las habilidades y competencias.
314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	Reunión mensual para revisar los avances de los indicadores de evaluación del desempeño; retroalimentar, orientar y apoyar al personal para lograr su cumplimiento.

- El taller concluyó de manera satisfactoria en relación al tiempo, es importante mencionar que se les hizo llegar la presentación con los resultados de las encuestas de AS y HS y de la NOM- 035, ya que fueron datos que quedaron pendientes de exponer.

#### ANEXO FOTOGRÁFICO





## NOTA SOBRE TALLER DE CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO TECNOLÓGICO

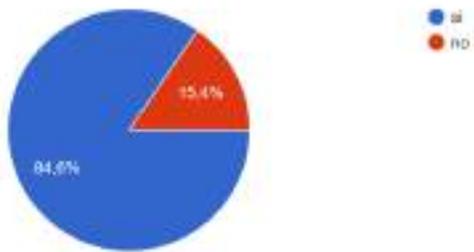
Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo **el 27 de abril de 2022** de 10:00 a 12:00 hr., en el participaron 140 personas, todas adscritas, ya sea de manera interna o externa a los distintos Centros de Desarrollo Tecnológico.
- Se expusieron los resultados generales de la ECCO 2021 y se puntualizó en los factores con resultados más bajos de su área, preguntándoles a manera de lluvia de ideas cuáles creían que eran las razones o causas de los resultados expuestos, las personas

participantes comentaron que el trabajo en ocasiones demanda más tiempo de lo establecido, que sería positivo proporcionarles tips para entender mejor a su familia e incluso también preguntarles a ellas y ellos sobre el trabajo de quien esta en FIRA, que las personas externas también sean incluidas en las encuestas y que se les mida por centro de trabajo y no Dirección, ya que las dinámicas dependen de ciertas particularidades, por ejemplo el espacio geográfico o lo que se desarrolla en cada CDT.

- Así mismo, se realizó la exposición de los resultados de la NOM-035 y la encuesta de acoso y hostigamiento sexual, con la finalidad de profundizar en las causas y posibles soluciones de mejora, se envió una encuesta vía correo, para conocer de manera más cercana las experiencias en relación con este tema, los resultados fueron los siguientes, señalando que sólo 26 personas le respondieron:

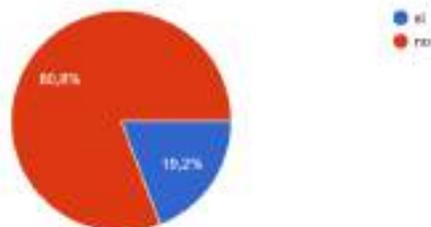
¿Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto?  
26 respuestas



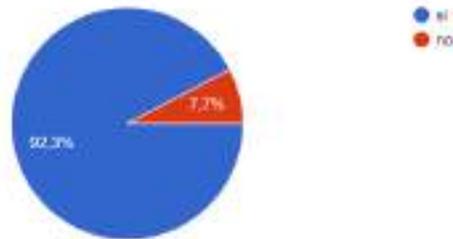
¿Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia?  
26 respuestas



¿En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual?  
25 respuestas



¿En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto?  
26 respuestas



¿Qué sugieres para favorecer el balance trabajo-familia?

el detalle es por la naturaleza del CDT ya que tenemos invernaderos y cultivos a campo abierto, por ejemplo, que pasa si como el día de hoy que está haciendo mucho viento y se va la luz como los cultivos está en hidroponía tenemos que estar presentes, ya que si no se atiende se puede perder los cultivos y esto puede pasar cualquier día de la semana

Actividades recreativas y/o deportivas organizadas por la institución.

Respetar horarios laborales.

Organizar mis actividades de tal forma que al menos dos veces por semana pueda cumplir con el horario laboral para pasar la tarde con la familia.

Elaborar un plan de trabajo y apegarse a eso. Aunque las multitareas propias del CDT complica atenderlas a todas en 8 horas.

Sin comentarios

Que podamos seguir un horario establecido y que solo en ocasiones muy urgentes nos quedemos fuera de ese horario en la oficina

Más organización para respetar el horario laboral.

Que no confundan una cosa con la otra y que en el trabajo faciliten un psicólogo para mantenernos en balance

Oportunidad de permitir a familia directa (padres, cónyuge, hijos) conocer las instalaciones de trabajo por lo menos en una ocasión

Tips

Actividades recreativas periódicas

Evitar reproceso de actividades, una buena distribución de actividades

Que la carga de responsabilidades se equilibre en cada área

Una buena distribución de actividades

Vacaciones

Respetar horario laboral

Respetar horarios de trabajo

Respetar los horarios de trabajo

Que se respete el horario ya que a veces hay personal que se va muy noche a sus casas

cumplir con el horario laboral que dentro de ese tiempo se logre abarcar lo que se pueda en cuestión de actividades y trabajo, para así poder dedicar el tiempo tanto al trabajo como a la familia
Respetar el horario laboral para tratar asuntos relacionados con el trabajo
Respetar horarios
Organizar mis actividades laborales dentro del horario de trabajo
Buscar estrategias para mejorar la gestión del tiempo
Tratar de que en todos los niveles se defina un horario para las actividades ya que en ocasiones las labores de trabajo suelen extenderse hasta muy tarde y uno tiene que estar disponible a cualquier hora, no es algo que en el personal me cause conflicto pero me doy cuenta que en la institución está muy normalizado empezar actividades desde muy temprano y terminar hasta altas horas de la noche, lo que si ocasiona distanciamiento familiar e incluso no hay tiempo para actividad física o resolver situaciones personales.

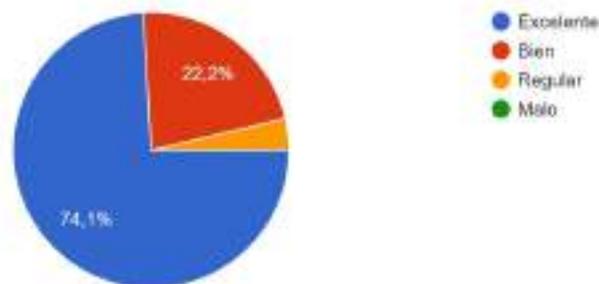
¿Qué sugieres para erradicar el acoso y hostigamiento sexual?
poner más letreros, anuncios y estar renovando ya algunos letreros o posters están gastados
Estoy de acuerdo con la política CERO tolerancias al Acoso y Hostigamiento Sexual.
Que el canal de comunicación con las autoridades correspondientes sea más claro y las sanciones más visibles, para que tanto afectadas como agresores tengan en cuenta los mecanismos que existen.
Considero que la estrategia que hoy está llevando a cabo la institución es la adecuada (mucha información, orientación personalizada, facilidad de acceso a denuncias y cero tolerancia).
Sensibilizar más a los empleados. Tal vez, desde el reclutamiento debieran valorar estos comportamientos.
Cero tolerancias cuando ocurran eventualidades.
Que no solamente se obligue al trabajador a ver los cursos y talleres sino a aplicarlos
Respeto, y tener el valor de hablar y pedir ayuda cuando se sufre de acoso, siempre hay alguien dispuesto a ayudar.
Que uno como persona se respete y no abuse de la confianza
Cero tolerancia
seguir fomentando continuamente y en su caso manifestarse
Pláticas y monitoreos periódicos
Cursos como estos que se nos impartió y aplicar sanciones cuando se presente algún caso de hostigamiento o acoso sexual.
Seguir promoviendo las capacitaciones de Código de Conducta y Ética
Más talleres en relación al tema y sanciones.
Pláticas
Que sean más estrictos al seleccionar el personal.
Respeto
Promover cursos y talleres donde participemos todos los empleados de la institución y generar una convivencia sana
Seguir dando cursos al respecto y estar muy pendiente de lo que pasa dentro de los cdt

Que siempre haya respeto e igualdad entre hombres y mujeres, entre los diferentes puestos que se tengan dentro de la institución, ya que a veces como jefes se cree tener poder y es hacer las cosas como ellos creen se debe hacer. por otro lado, estar atentos a cualquier circunstancia y siempre considerar las dos partes tanto el que acosa como el que es acosado (a).
Reuniones donde podamos conocer nuestros derechos ya que generan confianza para poder expresar o comunicar este tipo de situaciones
Denunciar abuso.
Seguir fomentando los valores éticos y de conducta entre todos los ciudadanos y en específico de todos los que formamos parte de FIRA tanto internos como externos
Capacitar al personal para conocer las medidas y acciones a realizar en caso de ser víctima de acoso.
En mi particular punto de vista el hecho de tener que estar tanto tiempo en el lugar de trabajo e incluso a altas horas de la noche también propicia que se den oportunidades para este tipo de situaciones ya que algunos compañeros podrían quedarse solos, también tiene que ver el respeto y los valores que cada uno de nosotros practiquemos, pero si hubiese la oportunidad de que en un horario establecido se desocuparan las oficinas creo estas situaciones disminuirían, y si quedan actividades pendientes que se atiendan vía remota.

- Se expuso el Código de Ética de la Administración Pública Federal, se hizo saber que aplica para todas y todos los que laboramos en FIRA, seamos personas de contrato o externas a la institución, también se habló de los principios con los que cuenta dicho documento, remarcando el de *RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS*, en donde se recordó la cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual dentro de la institución. También se expuso el Código de Conducta de FIRA y se proyectó un video sobre acoso y hostigamiento sexual laboral, para que las personas participantes realizarán un análisis de caso.
- Se explicaron las funciones del Comité de Ética (CE), así como lo descrito en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Protocolo de actuación de los CE ante la discriminación y se dieron a conocer las funciones y los datos de contacto de las personas consejeras (Hostigamiento y acoso sexual) y personas asesoras (Discriminación) para el establecimiento de posibles asesorías, consultas o denuncias.
- Vía correo se les mandó una encuesta para evaluar el taller y la actividad, los resultados se muestran a continuación, señalando que sólo 27 personas respondieron:

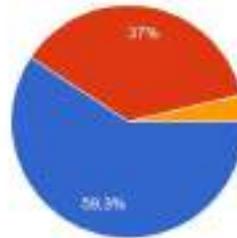
¿Qué te pareció el contenido del curso?

27 respuestas



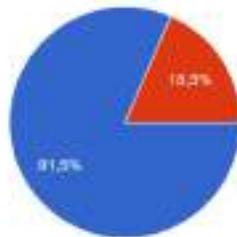
¿Consideras que los contenidos son aplicables?

27 respuestas



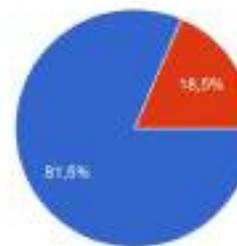
¿Las personas expositoras dominan el tema?

27 respuestas



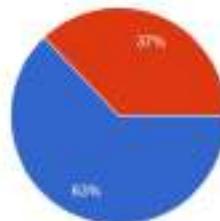
¿Las personas expositoras resuelven dudas?

27 respuestas



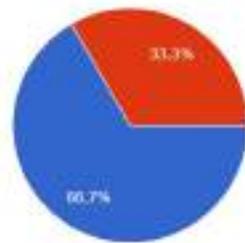
¿Las personas expositoras promueven la participación?

27 respuestas



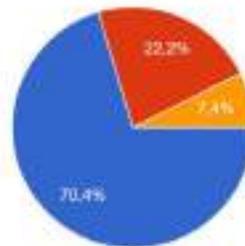
¿Las personas expositoras se comunican claramente?

27 respuestas



¿Las personas expositoras dan ejemplos prácticos?

27 respuestas



¿Qué temáticas te gustaría recibir o consideras es importante reforzar?

están bien los temas, una sugerencia que este tema se divida en 3 subtemas y den un poco más de tiempo
La cuestión de hostigamiento laboral, creo que es importante profundizar más en el tema.
Ejemplos reales de casos de acoso y hostigamiento sexual y la sanción recibida.
Fomentar la cultura de la denuncia.
Trabajo en equipo y manejo de conflictos.
Que el personal externo se capacite con todos los temas de estudio para el personal interno
Actitud ante un acoso u hostigamiento.
Reglamentación dentro del CDT
Crear un mejor ambiente laboral
El compromiso y amor por tu trabajo
Reglamentación dentro del CDT
Más videos y continuos en tiempos y periodos
Beneficios y ventajas de ser parte de FIRA
De momento ninguna
Por el momento está todo bien
Respecto al tema de Ética me gustaría se reforzará la de Derechos Humanos
Equidad

La honestidad, el respeto.
Ambiente laboral
La comunicación entre todos para generar un buen ambiente laboral
Creo que el tema de conducta y acoso sexual son los temas más importantes debido a lo que está ocurriendo en todo el mundo con las Mujeres
Pienso que la temática que realizan es buena y así cualquier tema es ameno y entendible. Quizá este tema sería importante reforzarlo ya que es muy amplio y siempre hay mas dudas
Actividades para mejorar el clima laboral
Temas de los riesgos del trabajo
profundizar sobre el tema de acoso laboral
Acoso laboral, Gestión del tiempo
Conflicto de interés, manejo de conflictos

## ANEXOS





## NOTAS SOBRE EL TALLER DE CLIMA DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO MÉDICO

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo **el 27 de mayo de 2022** de las 9:30:00 a las 16:00 hr., en el que participaron 16 personas, todas adscritas al Departamento de Servicio Médico y Otras Prestaciones.
- Se explicó qué es el clima laboral y se expusieron los resultados generales de la ECCO 2021, se puntualizó en los factores con resultados más bajos de su área, se les invitó a pensar en propuestas para mejorar dichos factores. También se realizó la exposición de los resultados de la NOM-035 y la Encuesta de Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Se realizó una dinámica de percepción, en donde cada persona participante escribió en una hoja sus aspectos positivos y negativos y luego en la misma hoja ahora pegada en su espalda, lo hicieron con las demás personas del departamento (de manera anónima); posteriormente se les invitó a reflexionar sobre la percepción que tienen de sí mismos y de sus compañeras y compañeros, identificar las coincidencias y las diferencias entre

ambas percepciones y analizar la influencia y repercusión que esto tiene en sus relaciones y en el clima laboral de su departamento.

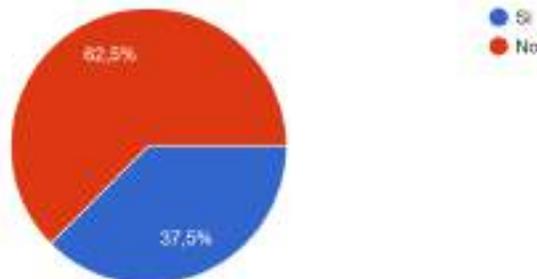
- Se realizó una segunda dinámica en donde se les pidió colaborar en equipo para cumplir 5 objetivos. Enfatizando en la colaboración, coordinación y comunicación. Además de ser una actividad lúdica, permitió al equipo identificar liderazgos, competencias, pertenencia y sentido de logro.
- La tercera dinámica consistió en escribir 5 aspectos positivos que comparten como equipo y 5 negativos o problemáticas que identifican en su área; después se les pidió que se generaran soluciones a cada una de las problemáticas y finalmente asociar los compromisos de trabajo para mejorar el clima de su departamento. Dichos compromisos se muestran a continuación:

#	Problemática identificada	Solución acordada	Responsable	Fecha compromiso
1	Excesivas cargas de trabajo debido a desequilibrio en la distribución de actividades, lo que ocasiona estrés, frustración y la imposibilidad de disfrutar vacaciones o descansos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar un análisis cuantitativo de cargas de trabajo y redistribución de actividades de manera equilibrada (reingeniería). Considerar las funciones y actividades del personal nuevo en este análisis.</li> <li>b) Definir los periodos críticos de trabajo de cada puesto en los que no es viable tomar descansos, para la organización y administración de las vacaciones y suplencias programadas.</li> <li>c) Establecer de dos a tres suplentes por persona y, en su caso, el calendario de suplencias para descansos.</li> <li>d) Valorar si es factible definir personal específico para atención integral de todos los temas para jubilados.</li> </ul>	<p>José Ramón</p> <p>Karina Guzmán</p> <p>Personal nuevo</p>	17 de julio 2022
2	Existe una comunicación inadecuada, insuficiente y poco oportuna de parte del jefe a los colaboradores y entre éstos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Definir al menos una semana antes la agenda o asuntos de las reuniones quincenales, para lo cual se abrirá un archivo en la carpeta compartida del departamento para dar a conocer los temas, definirlos con antelación y conocer el seguimiento y avances de éstos.</li> <li>b) Cerrar los temas que están pendientes.</li> <li>c) Generar acuerdos y compromisos concretos en las reuniones de trabajo e informarlos por correo electrónico a todo el personal del departamento.</li> <li>d) Mantener informado al personal sobre cambios, entrada de personal y vacaciones.</li> <li>e) Compartir solución a casos excepcionales (de la araña) para que se conozca la manera de atenderlos cuando se presenten en otras regionales.</li> <li>f) Respetar horario laboral y comunicarse sólo por vías institucionales.</li> </ul> <p>Nota: El tema de la siguiente reunión será sobre la redistribución y buscar parejas o tercias de suplencias.</p>	<p>José Ramón</p> <p>Todo el personal.</p>	17 de junio y cada 15 días

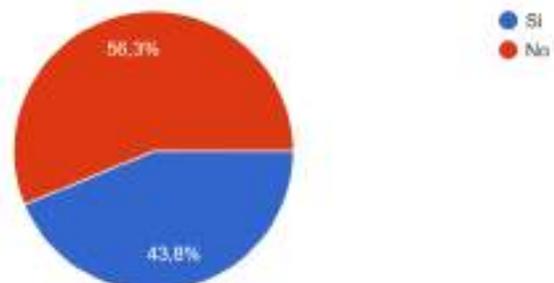
3	Falta que el jefe del departamento establezca una línea de trabajo y decida en temas importantes estableciendo la directriz y tomando acuerdos, evitando que los especialistas se desgasten en la negociación.	a) Dar línea y tomar decisiones en temas de interés general del departamento. b) Evitar poner a negociar a los especialistas entre sí en temas relevantes y que el jefe tome las decisiones importantes.	José Ramón	A partir de la reunión y hasta la sesión de seguimiento
4	Seguimiento de acuerdos	Tener una sesión de seguimiento a estos acuerdos en un periodo de 3 a 6 meses	SRH	30 de noviembre (previo acuerdo con el área)

- Con la finalidad de obtener información más precisa respecto de los reactivos evaluados en la ECCO, particularmente en las áreas de balance trabajo – familia, hostigamiento y acoso sexual y discriminación (áreas en las que se identificaron calificaciones bajas), se les pidió responder una breve encuesta realizada en un formulario de Google a través de una liga. Los resultados se muestran a continuación:

¿Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto?  
16 respuestas



¿Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia?  
16 respuestas



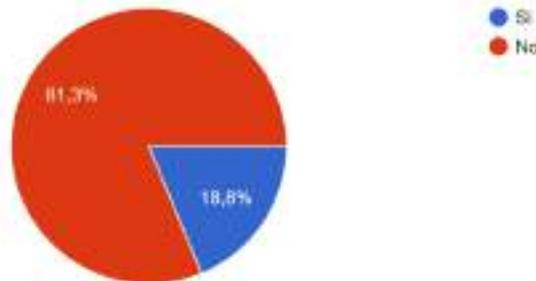
¿En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual?

16 respuestas



¿En mi área han ocurrido conductas de acoso laboral (gritos, insultos, discriminación??)

16 respuestas



¿En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto?

16 respuestas



¿Qué sugieres para favorecer el balance trabajo-familia?

El Departamento de Servicio Médico y Otras Prestaciones **requiere mayor cantidad de personal**, ya que cada uno estamos haciendo trabajo de 4 o 5 personas. Es urgente darle valor a este tan importante departamento. Se sugiere reingeniería en toda el área.

Una **mejor distribución de las tareas** y el apoyo con más persona, ya que somos insuficientes en el departamento.

Que se pida **respeto a los horarios de 9am a 5pm**. Que el contacto sea únicamente en caso de urgencias fuera de este horario.

Yo estoy bien así.

El **respeto a los horarios de trabajo**.

<b>Respetar los horarios laborales</b> para que los usuarios nos contacten, salvo urgencias reales.
<b>distribuir cargas de trabajo</b> , respetar que el celular no es para seguir trabajando a todas horas sin que existan quejas, enojo o hasta insultos por no atender a deshoras
<b>organizar tareas</b> asignadas
<b>Administrar eficientemente las cargas de trabajo.</b>
Definir tareas, <b>organizar cargas de trabajo</b> y adelantar los procesos que se puedan atender.
<b>Balancear</b> más las cargas de trabajo
Mejorar la <b>distribución de cargas de trabajo</b> , <b>respetar tiempos</b> de atención, horarios y medios de comunicación establecidos por la institución para personal interno y externo
<b>Equilibrar las cargas de trabajo</b> con el resto del personal del Departamento, que se respeten los horarios de trabajo
<b>Mas personal</b> para disminuir las cargas de trabajo
La <b>asignación equilibrada de responsabilidades</b> y actividades entre los integrantes del equipo de trabajo del departamento incluso la contratación de personal adicional ya sea interno u externo.

¿Qué sugieres para erradicar el acoso y hostigamiento sexual?
Información constante a todo el personal.
Continuar con el apoyo a las y los compañeros que lo han sufrido para que no solo se sancione de forma institucional, sino también legal.
Continuar con capacitaciones que creo es nos ayudan a hacer conciencia
SI hagan caso cuando se presentan y se delatan estas situaciones.
Campañas de denuncia
Continuar con las campañas que hacen
Que cada uno actuemos conforme a nuestro código de ética y continuar con las capacitaciones y con la difusión de la información respecto al tema.
creo que el crear la cultura que se ha estado creando, de concientizar que no es normal y no que debe de suceder, para dejar de normalizar conductas inapropiadas que aún existe en la cultura del mexicano
mayor información sobre estos temas
No aplica.
Denunciar
Incluir más mensajes que hagan reflexionar sobre esta mala práctica
Promover y dar seguimiento oportuno a la denuncia, exponer el ejemplo de las buenas prácticas y también la exposición de las consecuencias aplicadas a quien no se conduzca de manera correcta.
Seguir fomentando la cultura de no acoso, educar más al personal
Continuar dando a conocer información sobre el tema y las consecuencias que conlleva
No aplica para mi área porque personalmente no he sido víctima de ninguno, pero yo considero que la difusión de los mecanismos de denuncia favorece a disminuir los casos en la institución.

¿Qué sugieres para erradicar el acoso laboral?
Urgentes <b>cursos de negociación y comunicación</b> asertiva en todas las áreas de FIRA.
Mantener <b>contacto con el personal operativo</b> para dar la confianza de denuncia conductas indebidas y brindar el apoyo correspondiente, pero actuar con imparcialidad e independencia de la jerarquía del infractor.

<b>Cursos como el que tuvimos de clima laboral</b> , ayuda a hacer conciencia del equipo de trabajo y a romper paradigmas (cosas ya aprendidas)
Lo mismo que el punto de arriba.
Campañas de denuncia.
<b>Rotación de funciones / actividades</b>
Que cada uno actuemos conforme a nuestro código de ética y continuar con las capacitaciones y con la difusión de la información respecto al tema.
Que la gente sea <b>escuchada y no etiquetada como conflictiva cuando levanta la voz</b>
No aplica ya que no se dado tal acoso en mi departamento
No aplica.
Denunciar
Incluir más mensajes que hagan reflexionar sobre esta mala práctica
Definir estrategias para <b>fomentar la confianza y solidaridad</b> entre compañeros de área, anteponiendo siempre el debido respeto entre los miembros del equipo encabezado por su líder que a su vez proporcione confiabilidad y respaldo incondicional a su grupo de trabajo, acorde a las líneas de comunicación y objetivos que se establezcan, así como límites claros para la colaboración en equipo.
Seguir fomentando la cultura de no acoso, educar más al personal
Dando a conocer información sobre el tema y las consecuencias que conlleva
Tampoco aplica para mi área porque no he sido víctima, pero igualmente considero que la difusión de las sanciones para quienes lo realicen los haría pensarlo dos veces, así como difundir los mecanismos para denunciar en caso de ser víctima.

Comentarios adicionales
Agradezco el apoyo para el taller de clima laboral impartido al DSMOP. Es necesario que todas las áreas lo tomen para así mejorar el clima laboral en general.
Agradecer el apoyo y la dedicación.
Agradezco el curso y que se busque una mejora
Muchas gracias por el curso.
Ninguno
Ninguno
Ninguno
Nada, gracias!
Agradezco la preocupación de mi dirección para tratar estos temas para seguir teniendo un buen clima laboral
¡Gracias!
Gracias
Que todos asumamos conductas correctas y de respeto a los demás
Me parece importante que este tipo de eventos se realice con más frecuencia, que en lugar de ser un medio correctivo se aplique como preventivo cada periodo de tiempo que permita planeaciones, seguimientos, retroalimentaciones y evaluación de resultados. ¡Gracias por el apoyo en este tema tan importante para el mejoramiento de nuestro desempeño laboral!
Ojalá que en algún punto si se puedan equilibrar las cargas de trabajo en el Departamento.
Ninguno
Ninguno

Observaciones, conclusiones y sugerencias:

1. No se identificó un conflicto grave o urgente de solución entre el titular del área y el personal, ni entre los compañeros, que amerite algún otro tipo de intervención.
2. El personal se percibe abrumado, con cargas de trabajo desiguales y con trabajo excesivo derivado de la atención de casos por enfermedades derivadas de la pandemia.
3. El personal percibe que el jefe tiene áreas de oportunidad en la organización de las cargas de trabajo, la toma de decisiones en aspectos estratégicos del área, en la dirección de reuniones y en la forma en que se comunica con ellos y cómo da a conocer los acuerdos y su seguimiento.
4. Las personas no perciben que exista un estilo de liderazgo autocrático, sin embargo, consideran que debe tomar más dirección y asumir responsabilidades y decisiones propias del puesto.
5. No se han presentado situaciones ni conductas de hostigamiento o acoso sexual ni laboral.
6. Coinciden en la falta de conciliación y balance trabajo – familia.
7. Manifiestan que el curso fue de provecho y agradecen este tipo de iniciativas y sugieren más actividades de capacitación.
8. A continuación, se anexan comentarios que realizaron las personas participantes para retroalimentar la ejecución del taller:

¿Qué temáticas te gustaría recibir o consideras es importante reforzar?
Comunicación asertiva y negociación.
Creo que hay muchas actitudes que se tienen aprendidas, tema generacional tal vez y esa mentalidad lamentablemente se comparte y contagia, entonces me interesaría que se le diera seguimiento a todo lo que es clima laboral, una vez cada cierto mes, para no romper con lo avanzado en este curso.
Qué hubiera más este tipo de cursos
Administración del tiempo
El liderazgo y la comunicación en los jefes. Que tengan una visión de Ganar Ganar
Comunicación, pero sería importante ver que avances tenemos posterior al curso.
Creo que la simple convivencia con la gente que trabajas hace la diferencia, considero importante no dejar de lado los cursos de integración y actividades extralaborales que se han quitado por el tema de austeridad y más que el ahorro ha provocado un alejamiento y hasta apatía de la gente a convivir y conocer a sus colegas.
Trabajo en equipo, todo el departamento
Administración eficiente de las actividades por puesto.
Liderazgo
La igualdad de género
Liderazgo
Integración de equipo
Más que reforzar me gustaría que se le diera seguimiento a los compromisos que se tomaron en el taller, debido a la importancia y al impacto que tienen en la calidad de vida tanto laboral como personal en todos los integrantes del departamento.

Comentarios adicionales

Muchísimas gracias por impartir este curso.
Agradecer el esfuerzo por ser empáticos en nuestras situaciones como grupo.
Creo importante que se note el seguimiento para que no se caiga de nuevo en regresar a lo ya aprendido y practicado por años. El hacer este tipo de cursos cada cierto mes creo hará una gran diferencia. Gracias de verdad hasta el poder ver el CDT hace recordar en qué nivel de institución laboramos y eso ayuda en todo.
Felicito a los expositores (Adriana y Toño Heredia).
Gracias.
Gracias por el curso.
Muchas gracias, me gustó mucho la dinámica, creo que nos sentimos muy bien todos.
Considero apropiados los temas impartidos y que se sigan dando este tipo de talleres.
Gracias, excelente taller.
Gracias.
Este tipo de cursos ayudan a reflexionar sobre nuestro comportamiento
Ojalá se pudieran organizar más cursos como este, para reforzar.
Muchas gracias, un taller muy agradable. felicidades!!

LISTA DE ASISTENCIA

**FIRA**  
FIRA - Banco de México  
Subdirección de Proyectos y Estrategia  
Procedimiento de Transferencia de Tecnología en Agronegocios  
"Lista de asistencia días del evento"  
Centro de Desarrollo Tecnológico "Salvador Lira López"

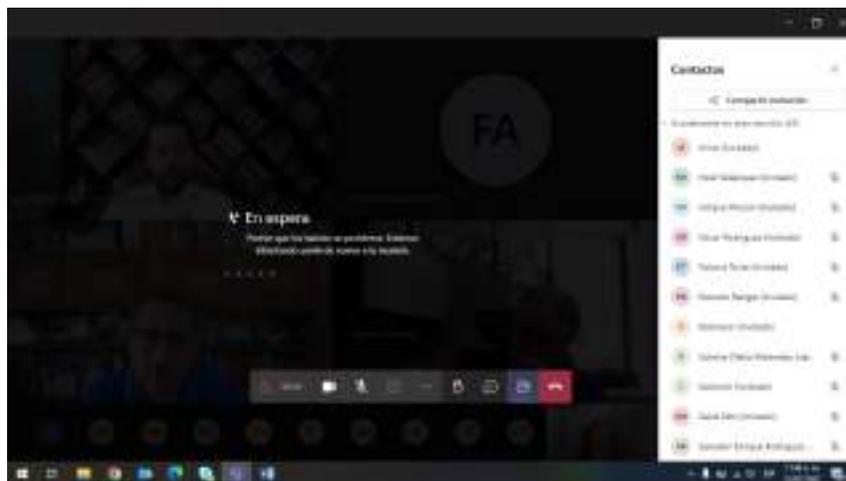
Nombre del Evento: Taller de Clima Laboral  
Fecha: 27 de mayo del 2022

#	NOMBRE COMPLETO	FIRMA
1	BERMÚDEZ CASTILLO ALMA KAREN	
2	BRAGO GONZÁLEZ JOSÉ ANTONIO	
3	EGURRIA VILLA MIRIAM	
4	GARCÍA GARCÍA JOSÉ MANUEL	
5	GUTIERREZ VILLARREAL LAURA	
6	GUEZMAN MORENO KARINA	
7	HEREDIA GONZÁLEZ JOSÉ ANTONIO	
8	HERNÁNDEZ ROMALES ROSA ALEJANDRA	
9	LÓPEZ GARCÍA CARLOS MANUEL	
10	MENDOZA CASTRO DIANA ELIZABETH	
11	MIGUEL PÉREZ ABREU ADRIANA	
12	PATINO KURI MAREY JOSÉ	
13	SÁNCHEZ PÉREZ FABRITO	
14	SERRANO MUÑOZ CRISTINA	
15	TAPIA FERNÁNDEZ JUAN MANUEL	
16	TEJERÍA GONZÁLEZ NARCIS EUGENIA	
17	TRINQUILINO VALLE MAYRA	
18	VELASCO REYES ENA AURORA	
19	VILLA BELTRÁN ROBINSON	
20		
21		

Procedimiento de Transferencia de Tecnología en Agronegocios  
Banco de México  
Página 1 de 1

## NOTAS SOBRE LA EXPOSICION DE RESULTADOS DE LA ECCO 2021 EN LA DIRECCIÓN DE SISTEMAS

Se realizó el 27 de julio de 2022, con la participación de 41 personas, se trabajó mediante el método expositivo y se respondieron preguntas al final de la sesión.



### Comparativo 2019 vs 2021 global de la Dirección General Adjunta de Sistemas y Operaciones

- El resultado global de la **DOADO** está 12 puntos por arriba del resultado global de la **AVT** (81).
- El número del puntaje corresponde al total de encuestas contestadas en 2021.

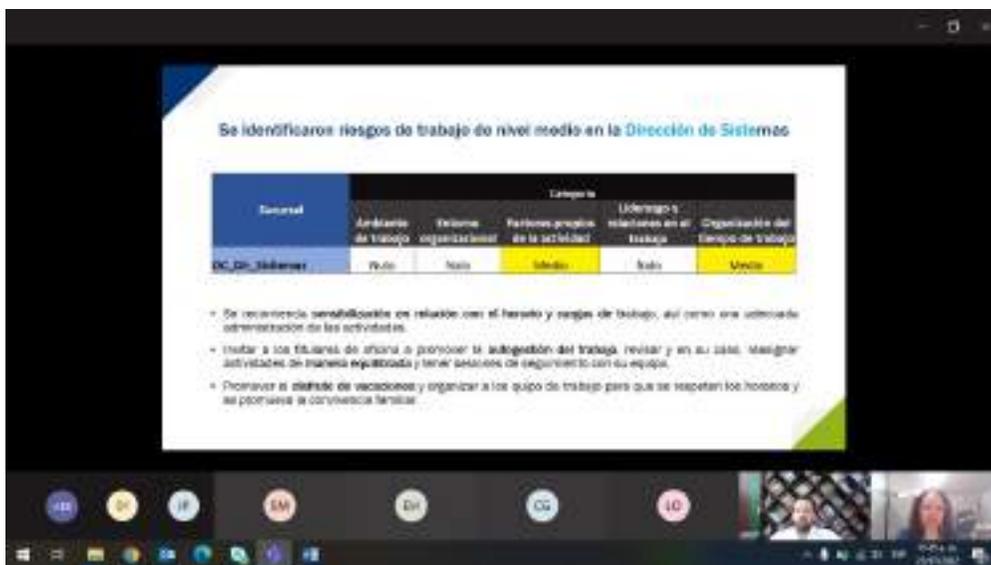
### Interpretación y análisis general de los resultados 2021.

- El 60.52% de las personas que realizaron una encuesta fueron mejores mientras que el 38.47% fueron fieles.
- El 20% de los presuntos agresores corresponde a los **empagados**, mientras que el 22% a **superiores a jefes** y el 8% a **personas externas a la institución**.

Tipo agresor	# referencias	% referencias
Superior jerárquico	11	33%
Compañero	17	50%
Externo	5	15%
Reservista	0	0%
Subordinado	4	12%
<b>Total general</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

### Aspectos generales de la encuesta en 2021

- Se siguió la **participación del 86.71%** de la plantilla, en comparación con el año 2019 en donde se tuvo la mayor participación de la historia con el 99%. Se señala así **hubo una baja del 12.29%**.
- La **baja en la participación** en esta ocasión se atribuye a:
  - La presencia de la **pandemia** sembrada en marzo del 2020 por el virus **SARS-COV-2**, lo que impactó en ese año en reducir la aplicación de la encuesta.
- El número de personas que **realizaron alguna conducta delictiva de 45 en 2019 a 38 en 2021**, así como el número de **contarlas de 81 en 2019 a 59 en 2021**.
- Como se ha mencionado, la presente encuesta no es un **recuento de demanda**, sin embargo, es una herramienta que **favorece la apertura** y permite **desarrollar estrategias** más enfocadas y dirigidas para **integrarlas en el PAF del CE**.



## NOTA SOBRE TALLER DE CÓDIGO DE CONDUCTA, VALORES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el **8 de septiembre de 2022** de 13:00 a 14:30 hr., en el participaron 26 personas, todas adscritas de manera interna o externa al Centro de Desarrollo Tecnológico Salvador Lira López.
- Se trabajo de manera expositiva sobre cuatro temas principales:
  1. El Código de Conducta de FIRA y los valores que se establecen en él: respeto, honestidad, satisfacción al cliente, honestidad y responsabilidad.
  2. El Código de Ética de la APF así como los 8 principios que le componen, dando énfasis al de Derechos Humanos y lo que marca como **acoso y hostigamiento laboral**, explicando cada una de las conductas que están prohibidas a realizarse en los espacios de trabajo; y los 4 valores que le componen y que son obligatorios atender para todas las personas que nos desempeñamos en la APF.

3. El tema de violencia laboral y sus componentes de acuerdo a la LGAMVLV y a la NOM-035, en donde se remarcó el tema del hostigamiento sexual y el acoso sexual mediante definiciones conceptuales y material audiovisual. También se habló del acoso laboral o mobbing y sus tipos (vertical, horizontal, ascendente, descendente y mixto), dando ejemplos claros de lo que sí es y no es.
4. El Comité de Ética de FIRA, los mecanismos de denuncia y las vías, así como los protocolos de actuación del mismo, además de que se proporcionaron los contactos de las personas consejeras y asesoras, la secretaria técnica del CE y los datos del OIC.

#### EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

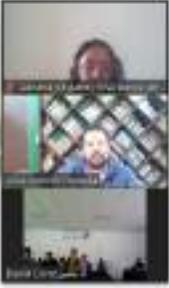




## La violencia laboral

**\*ARTICULO 10- Violencia Laboral y Docente:**

- Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o 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.
- Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

\*En la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAARCV)





LISTA DE ASISTENCIA

  
**FIRA**  
 FIRA - Banco de México  
 Subdirección de Proyectos y Estrategia  
 Procedimiento de Transferencia de Tecnología en Agronegocios  
 "Lista de asistencia diaria del evento"  
 Centro de Desarrollo Tecnológico "Salvador Lira López"

Nombre del Evento: Capacitación "Código de Ética y Valores FIRA"  
 Fecha: 08 de Septiembre 2022

#	NOMBRE COMPLETO	FIRMA
1	Maibel Valdez Hernández	
2	Rita Cruz Santacruz Maya	
3	Airam Itozu Bortola Torres	
4	Leonora Contreras Plumb	
5	Juan Antonio RV	
6	Yofany Morales Becerra	
7	Diana Mirella Guerrero Castillo	
8	Eldardo Amador Zamora	
9	Sofía Villaseca León	
10	Maria Carolina Garcia Paredes	
11	Mariela Sánchez Ruiz	
12	Alondra Pascual Alvarado	
13	Ariana Yael Calles Jiménez	
14	Ignacio Yotem Zamagosa Suarez	
15	Angel Garcia Santiago	
16	Eugenio Chavez Plascencia	
17	Juan Carlos Hernández Guerrero	
18	Tayara Rodríguez Fabio	
19	Leticia Garcia Herrera	
20	Sandoval Macías Bryan Román Karla Janette Alfaro Martínez	

Procedimiento de Transferencia de Tecnología en Agronegocios  
 Sección 108  
 Página 1 de 1



FIRA - Banco de México  
Subdirección de Proyectos y Estrategia  
Procedimiento de Transferencia de Tecnología en Agribnegocios  
"Lista de asistencia diaria del evento"  
Centro de Desarrollo Tecnológico "Salvador Lira López"

Nombre del Evento Comunicación "Código de Ética y Valores FIRA"

Fecha 08 de Septiembre 2022

#	NOMBRE COMPLETO	FIRMA
1	Liliana Contreras Canillo	
2	David Contreras	
3	David Contreras	
4	Ande Gustavo Aguilar Castillo	
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Procedimiento de Transferencia de Tecnología en Agribnegocios.  
Edición 069  
Página 1 de 1

### NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE (GPO. 1)

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 6 de octubre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 75 personas de 40 Residencias y Agencias.
- 1. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 2. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 3. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentran prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.

4. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
  5. Se habló sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
  6. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



comentarios generales	
curso muy bien desarrollado	
muy adecuada la temática	
considero que no es necesario presentar videos de youtube, por la calidad de internet, es mejor aprovechar el tiempo con la explicación del tema	
buen información actualizada y con ejemplos claros	
ninguno	
taller muy completo	
en general muy buena información, y los expositores muy bien supieron dar ejemplos claros.	

es importante la concientización del personal a través de este tipo de eventos
solo fallo un poco la proyección de videos, pero la verdad es que estuvo muy bueno el curso, gracias
excelente tema, se explicó muy bien
estaría bien dividir el curso en los tres temas que se dieron y profundizar en las causas
sin comentarios
en general, me parece que el evento fue bueno. lástima de que la señal de internet estuvo fallando intermitentemente, lo cual interrumpía la exposición
sin duda eventos necesarios para la mejora de nuestras actividades
excelente explicación y concientización para los temas de acoso, hostigamiento así como el balance que debemos de tener con lo laboral y lo familiar.
muy buen evento y con claridad los temas, mucha gracias!
todo excelente.
excelente dominio de los temas por parte de los expositores, buena la iniciativa de reforzar los temas con capacitaciones como esta, donde todos podemos interactuar y dar nuestros puntos vista.
excelente taller, estos temas son muy relevantes para una concientización sobre la equidad y armonía en el trabajo.
muchas gracias por todo.
el contenido y desarrollo del curso me pareció excelente para su aplicación dentro de nuestra área de trabajo
sin comentarios
no estoy de acuerdo con "no binario" existe un género en plantas, animales y humanos
muy bien
agradezco la charla y aprendí sobre el tema.
gracias por el curso.
un taller que es bastante dinámico y que fomenta la participación
se ejemplifica mucho el tema con el papel de los varones, creo debe equilibrarse más los ejemplos.
excelente taller
excelente curso
tema de importancia actual que nos permite refrescar conceptos.
continuar con la sensibilización del personal sobre estos temas
temas de interés
plataforma siempre con inconvenientes para transmitir o compartir el material, los expositores tardaban en mostrar videos o su presentación.
sin comentarios
temas que requieren repasos continuos para arraigar el comportamiento en cumplimiento de estos requerimientos
muy claras explicaciones, aun cuando fue virtual hay mucha diferencia de cuando nos auto capacitamos. ojalá el próximo sí sea presencial.
quedaron pendientes algunas dudas

me pareció un tema fundamental para la sana armonía laboral.
es un tema muy amplio, pero así como lo explicaron fue muy adecuado
me pareció muy bueno, interesante y además necesario
ninguno
el evento fue muy dinámico y participativo, el ponente abordó los temas con mucho profesionalismo.
gracias por darnos a conocer esa información tan interesante e importante
la información y tema fueron bastante interesantes, y simple de entender para todos
gracias
muy importante que se estén dando estos cursos para cada vez más reducir estos problemas.
este tipo de eventos, genera conocimiento y confianza en el personal de la institución

¿qué otros temas te gustaría recibir?
cursos normativos
liderazgo
conocer sobre los casos que se denuncian en el comité, sin detalle de nombre, solo temas de denuncias
sobre la empatía social
relativos al tema en cuestión
por el momento no
oportunidades de crecimiento laboral dentro de la misma institución
liderazgo
las mujeres y su seguridad en México
solo actualizaciones del tema
causas y consecuencias de la carga laboral - plan de carrera
dictamen de estados financieros
paternidad responsable
ninguno
por el momento con esos, gracias!
temas sobre afore, manejo de prestaciones a subcuentas, prestamos de corto, medio, largo plazo, pea.
clima y cultura organizacional
liderazgo efectivo
dirección de equipos de trabajo
Excel avanzado
los que nos ayuden a superarnos en todos los aspectos
no
más que un tema en particular, sean constantes estos temas.
quizá los mismos temas, pero con un espacio de tiempo más amplio

hostigamiento en revisiones de contraloría
todo bien
en temas de prestaciones FIRA
ninguno
liderazgo, con énfasis en titulares de oficina
equidad
protocolos sobre donde realizar reportes o quejas; procedimientos a seguir y retroalimentación general sin información sensible de lo atendido.
sin comentarios
proyecciones en teams
el trabajo en equipo en tiempo de crisis
como dejar de ser víctima y ser más proactivo
redacción
contribuir a la igualdad
servicio médico
servicio medico
ética
ninguno en particular por el momento
sobre inteligencia emocional o desarrollo personal
Excel avanzado
conflictos de interés y responsabilidades administrativas
que seguridad jurídica tenemos al momento de denunciar; y no ser los denunciantes, los castigados. gracias...

## ANEXOS



Objetivo



- Sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo-familia.

Programa del curso - taller

Orden	Temas	Objetivos	Actividades	Responsables
1	1.1. Introducción	1.1.1. Presentación del curso y de los participantes.	1.1.2. Presentación de los contenidos del curso.	1.1.3. Presentación de los responsables del curso.
2	2.1.1. Definición de hostigamiento sexual y acoso sexual.	2.1.2. Tipos de hostigamiento sexual y acoso sexual.	2.1.3. Ejemplos de hostigamiento sexual y acoso sexual.	2.1.4. Consecuencias del hostigamiento sexual y acoso sexual.
3	3.1.1. Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.	3.1.2. Medidas de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.	3.1.3. Ejemplos de medidas de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.	3.1.4. Consecuencias de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
4	4.1.1. Protocolo de actuación ante el hostigamiento sexual y acoso sexual.	4.1.2. Medidas de actuación ante el hostigamiento sexual y acoso sexual.	4.1.3. Ejemplos de medidas de actuación ante el hostigamiento sexual y acoso sexual.	4.1.4. Consecuencias de la actuación ante el hostigamiento sexual y acoso sexual.
5	5.1.1. Rol de la víctima.	5.1.2. Rol del responsable.	5.1.3. Rol de la empresa.	5.1.4. Rol de la sociedad.
6	6.1.1. Rol de la víctima.	6.1.2. Rol del responsable.	6.1.3. Rol de la empresa.	6.1.4. Rol de la sociedad.
7	7.1.1. Rol de la víctima.	7.1.2. Rol del responsable.	7.1.3. Rol de la empresa.	7.1.4. Rol de la sociedad.
8	8.1.1. Rol de la víctima.	8.1.2. Rol del responsable.	8.1.3. Rol de la empresa.	8.1.4. Rol de la sociedad.
9	9.1.1. Rol de la víctima.	9.1.2. Rol del responsable.	9.1.3. Rol de la empresa.	9.1.4. Rol de la sociedad.
10	10.1.1. Rol de la víctima.	10.1.2. Rol del responsable.	10.1.3. Rol de la empresa.	10.1.4. Rol de la sociedad.

Mitos

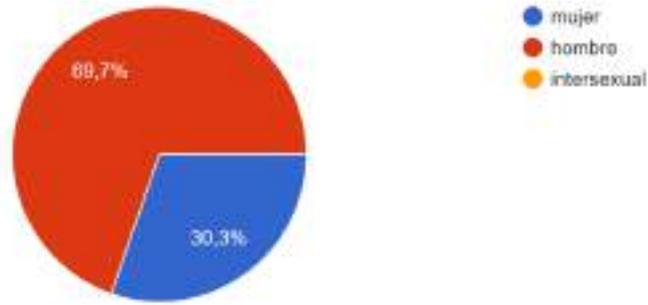
1. Las mujeres siempre hacen denuncias falsas de hostigamiento sexual o acoso sexual para vengarse de sus jefes o personas con las que están relacionadas.
2. Generalmente las mujeres que sufren hostigamiento sexual o acoso sexual, es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.
3. Se ha exagerado la gravedad de esas conductas, lo que se plantea es hostigamiento sexual y acoso sexual en realidad son coquetos triviales e inofensivos.
4. Si la víctima no hace caso a esas conductas o ignora el acoso sexual u el hostigamiento sexual que está viviendo, éste desaparecerá.
5. Si el hostigador/acosador es lo hace intencionadamente, su actitud no constituye hostigamiento sexual o acoso sexual.



## **NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL NOROESTE (GPO. 1)**

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 11 de octubre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 38 personas de 21 Residencias y Agencias.
- 7. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 8. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 9. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 10. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 11. Se hablo sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
- 12. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplico una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



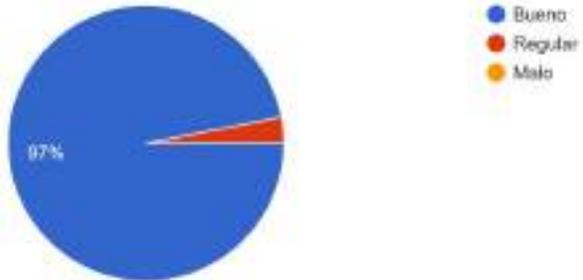
### Contenido del taller

33 respuestas



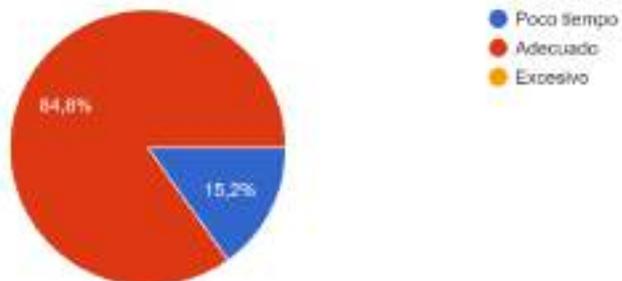
### Materiales utilizados

33 respuestas



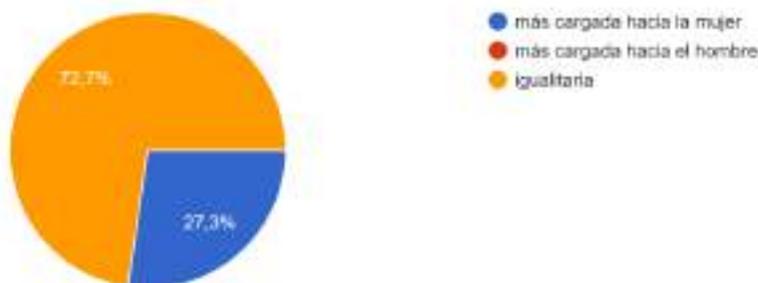
### Duración del taller

33 respuestas



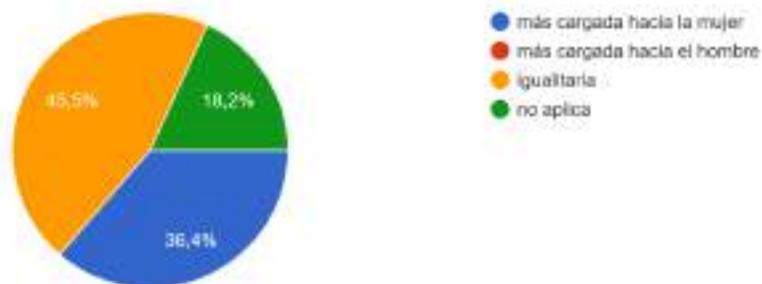
¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

33 respuestas



¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

33 respuestas



comentarios generales

ninguna.
excelente presentación
los ponentes muy preparados, se dio bastante claro el material.
buen curso
muy buen curso
muy buen taller
que las reflexiones se manden antes para hacer un ejercicio más amplio
muy buen taller, mucha reflexión
gracias por este tipo de talleres.
no considero que el último tema de integración familiar se relacione con el as y hs
es importante conocer esta información, e insistir en eliminar prácticas de hs y as
falta hondar en temas de igualdad y no solo de acoso sexual.
excelente, me encantó, felicidades a los expositores.
un curso que sin duda agrega valor, nos hace mantener la parte consciente, igualitaria y cuidar nuestro entorno, hacia los compañeros y nuestras familias.
excelente curso para sensibilizar y recordar que podemos mejorar.
muy interesante información
excelente exposición, gran dominio del tema, nos invita a hacer un análisis y mejorar en los diversos roles que desempeñamos.

muy buen evento, información, excelente dominio del tema, ejemplos claros.
muy interesante el curso, da mucho para reflexionar sobre todo la última parte que me hubiera gustado se le diera dado más tiempo
muchas gracias
buen curso
excelente capacitación
quiero otro curso, por favor. gracias.
excelente curso, con casos reales y prácticos. felicidades
gracias por el taller que mucho nos ayuda en nuestra trabajo y vida personal.
excelente curso con ejemplos muy claros.
felicidades
un curso bastante útil.
muy buen curso-taller
excelente capacitación
es importante que FIRA capacite en este tipo de temas enfocados al desarrollo personal y emocional de las personas. los felicito.
en lo personal comparto que en mí caso, años atrás tanto la corresponsabilidad del hogar y crianza de hijos estaba más cargada hacia la mujer, por lo que considero ha sido buena la campaña de concientización sobre la corresponsabilidad igualitaria ya que ha sido un cambio favorable muy notorio en la participación del hombre en estas tareas.
felicitaciones por la ponencia; sin embargo, por lo importante del tema, considero que el tiempo fue insuficiente. ojalá y retomen estos temas en futuras capacitación.

¿qué otros temas te gustaría recibir?
clima laboral.
abundar en estos temas
por el momento no se tendría ningún otro.
na
nada que manifestar
temas sobre ambiente laboral
que valores y aptitudes inculcar en los hijos
la forma de este taller estuvo muy bien más interactiva y se aprende. que continúen estos cursos
saludos
separar lo de integración familiar de as y hs, hacer dos talleres.
na
falta desarrollar más el tema de bullying laboral

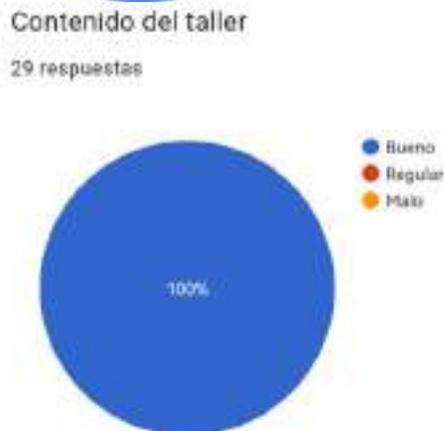
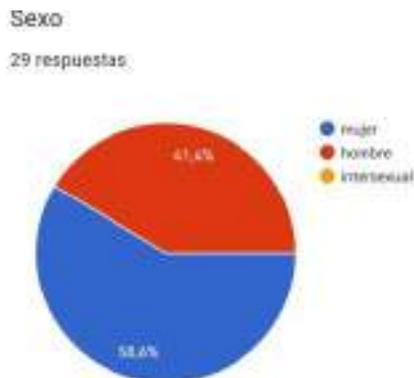




## NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL NORTE (GPO. 1)

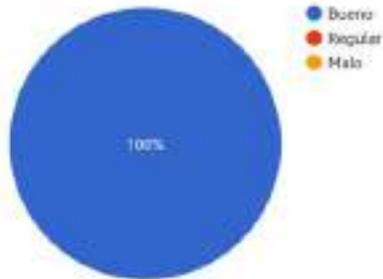
Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 18 de octubre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 37 personas de 17 Residencias y Agencias.
- 13. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 14. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 15. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 16. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 17. Se hablo sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
- 18. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



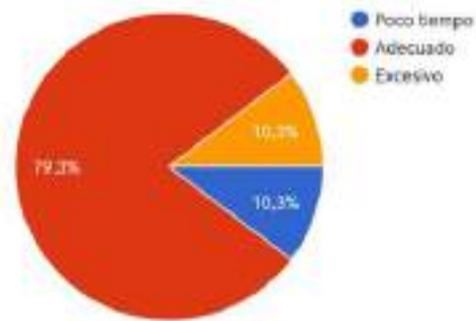
### Materiales utilizados

29 respuestas



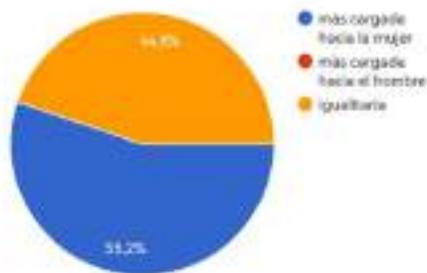
### Duración del taller

29 respuestas



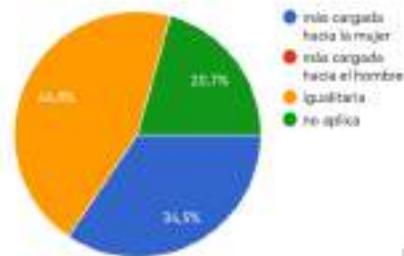
### ¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

29 respuestas



### ¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

29 respuestas



### comentarios generales

muy buen taller
excelente evento, se requiere de mayor tiempo para varios de los temas tratados
gracias
son temas que se requieren mayor tiempo, pero muy valioso el material y los temas
excelente tema
gracias
muy interesante, sería padre hacer estas propuestas de manera masiva (parejas) correo oficial <a href="mailto:kramirez@fira.gob.mx">kramirez@fira.gob.mx</a>
temas de actualidad y de mucha aplicación en el ámbito laboral y familiar
me pareció muy bien que se retroalimenten estos tipos de temas ya que son muy importantes hoy en día.
gracias por impartir estos talleres de manera interactiva entre las personas, a pesar de ser en zoom, considero que se aprovecha más cuando se interactúa al mismo tiempo.

excelente
ninguno
ninguno
un taller muy completo y entendible
ninguno
muy interesante
cada caso es muy particular, pero el rol que nos toque vivir hacerlo lo mejor posible, actuar con igualdad en todos los ámbitos de nuestra vida e incentivar el amor y respeto
los conceptos revisados serán de mucha utilidad para mejorar mi participación en el ámbito correspondiente.
excelente taller
este tipo de ejercicios son muy importantes para recordarnos la importancia de saber interactuar como individuos en ámbito personal como en lo laboral
excelente taller, deja mucho que reflexionar y es importante conocer estos temas para crear conciencia y mejorar como seres humanos.
fue muy interesante y útil
sin comentarios
gracias por tomar en cuenta estos temas sumamente importantes.
muy buena la presentación de los expositores y las dinámicas utilizadas.
me gustó mucho, muchas gracias
muy interesante el curso por los temas a tratar, y muy padre la dinámica de participación.
muy acertado el taller, con temas que nos hacen reflexionar y tomar conciencia de nuestras acciones tanto en lo personal como en lo laboral. gracias!!!
buen curso, muy buenos expositores, muchas gracias.

¿qué otros temas te gustaría recibir?
creo que los temas que se abordaron fueron correctos
equilibrio trabajo / vida familiar
autocapacitación en temas de debilidad, lo hacemos para ser mejor persona para mi y los demás
como una mujer puede aprender a decir no contundente
inteligencia emocional
curso para la familia
abierta a todos los temas
liderazgo y trabajo en equipo
cultura organizacional
balance trabajo-familia dirigido a jefes, cómo recibir y capacitar al personal de nuevo ingreso dirigido a jefes y compañeros de oficina.
igualdad laboral

sin comentario
na
segregación ocupacional
no temas, pero si proponer mas tiempo para que los compañeros puedan disponer con su familia
de todo
valores, liderazgo, motivación, trabajo en equipo.
influencia de las redes sociales en la integración familiar
inteligencia emocional
los temas de desarrollo humano son muy buenos.
administración del tiempo en el trabajo, con enfoque a dar pie al tiempo para atender ó convivir con la familia, ya que actualmente los horarios están muy descontrolados.
equilibrio trabajo-familia
ambiente laboral.
equilibrio trabajo y hogar
cursos de superación personal
nada que agregar
me gustaría que profundizaran un poco en la orientación y/o motivación referente a los "mecanismos de denuncia", es decir cuando ya sucedió el acoso y el hostigamiento para motivar a las víctimas a denunciar.
curso habilidades de asistentes ejecutivas

## ANEXOS

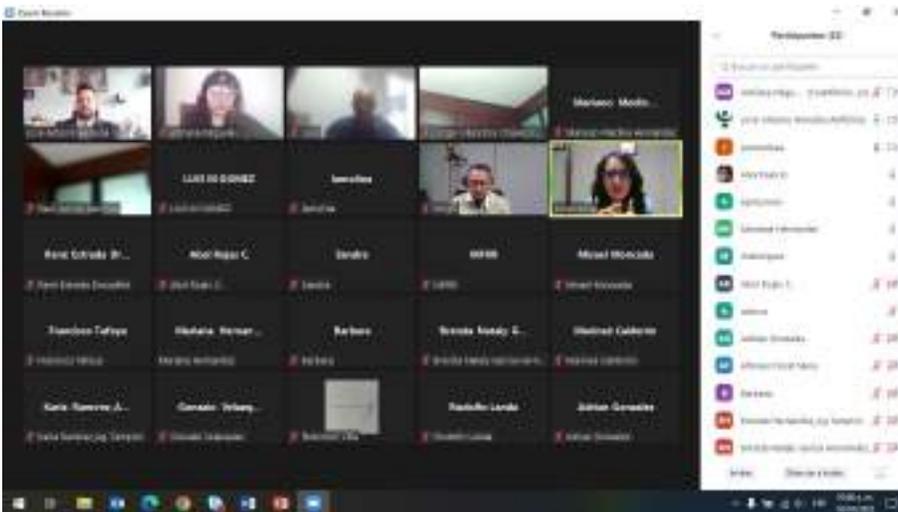
The image shows a Zoom meeting interface. The main content is a slide with the following text:

**Curso - Taller:**  
**Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad**

Subdirección de Recursos Humanos

At the bottom right of the slide is the logo for **FIRA** (Fondo de Inversión y Recursos Humanos).

On the right side of the Zoom window, there are three video thumbnails of participants. The bottom-most thumbnail is labeled "LUIS M GOMEZ".



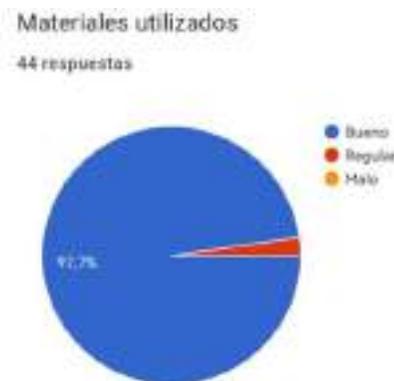
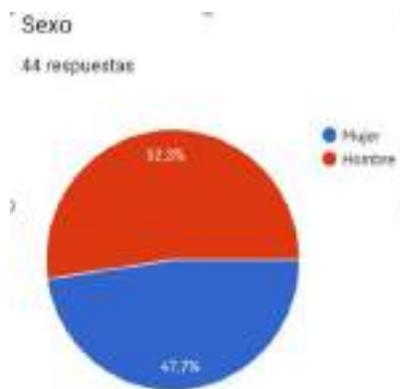
**Tema 3:**  
**Prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral**

The slide features a blue icon of two stylized human figures, one larger than the other, representing a person and a child or a mentor and mentee. The text is in a bold, sans-serif font. In the top right corner, there is a small inset window showing a Zoom meeting with four participants in a 2x2 grid.

## NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL SUR (GPO. 1)

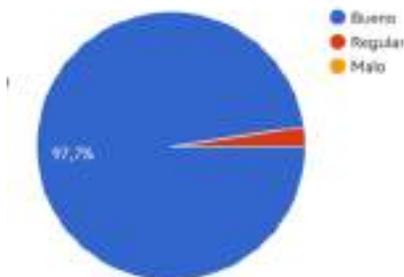
Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 25 de octubre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 75 personas de 33 Residencias y Agencias.
  - 19. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
  - 20. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
  - 21. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
  - 22. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
  - 23. Se habló sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
  - 24. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



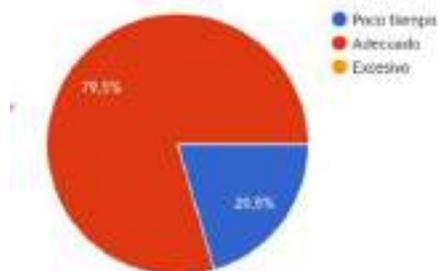
### Contenido del taller

44 respuestas



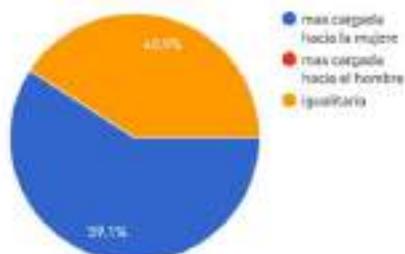
### Duración del taller

44 respuestas



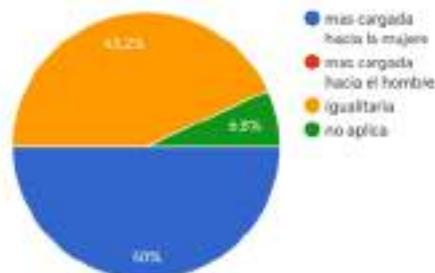
### ¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

44 respuestas



### ¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

44 respuestas



### comentarios generales

he descubierto oportunidades para mejorar muchos aspectos.
sin comentarios
gracias por atender estos talleres
felicidades por este tipo de capacitaciones
excelente taller
les felicito por abordar estas temáticas, hoy en día es de suma importancia ser consciente de ello y cómo mujer, es de mucha tranquilidad saber que pertenecemos a una institución que nos fortalece y nos apoya.
es un tema muy interesante
un buen curso, nos aporta y fortalece nuestras decisiones de vida familiar.
felicitaciones a los organizadores
excelente taller

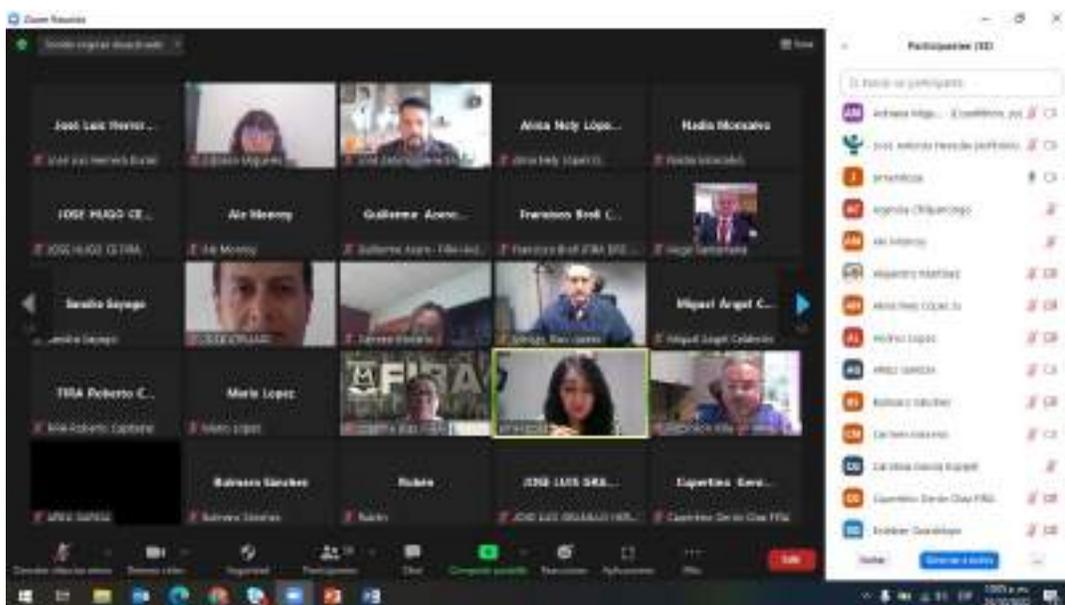
es un tema en el que hay que trabajar día a día, para muchos de nosotros es nuevo y hay que trabajar en romper paradigmas.
excelente curso - taller...cuidar que el tema de las vacaciones del personal se cumpla y poner indicadores de evaluación de los responsables de oficinas.
quisieron abarcar mucho, sesiones más cortas temas más específicos considero se nos pega más.
excelente curso, creo que no es bueno hacer comentarios victimizando a las mujeres si no dándoles el lugar que se merecen
gracias
realizar este curso en forma mensual para abordar los temas con mayor información
excelentes temas y buen manejo de la misma
sin comentarios
profundizar un poco más en algunos temas
es bueno el taller nos trae la encomienda de mejorar y equilibrar las cargas y tener cuidado en el tema de hs y as
excelente contenido respecto al tema
gracias por impartir este taller.
gracias por la capacitación.
ojalá puedan considerar hacer un taller con más tiempo, definitivamente muy bueno e interesante. gracias
muy buenos temas.
sumamente importante la información ayuda mucho al profesionalismo de FIRA
excelente taller para darnos cuenta de que aún nos falta mucho para llegar a una real igualdad de género, pero ahí vamos, por buen camino, muchas gracias por darnos estas charlas de capacitación!!!
me encanto que el taller fue dinámico y participativo, eso hizo que la mayoría estuviera atento, felicidades.
muy buen manejo de los diferentes temas
excelente taller!!!
me gustó mucho el taller, porque entendí cosas nuevas, considero que hizo falta más tiempo y que las salas de trabajo de 5 minutos fueron muy cortas, espero más adelante se pueda realizar otro taller.
excelente, entendible y dinámica, los expositores se nota el dominio del tema
muy interesante la información.
excelente capacitación, e insisto que sensibilizar a los compañeros y a los puestos de mando es fundamental
muy buena ponencia del tema.
me pareció muy interesante el curso
muy bueno el curso taller
excelente taller y ni que decir de los expositores. muchas felicidades!
buen taller
considero que es importante recibir estos cursos de forma periódica.

hostigamientos sexuales
me gustaría que se aborde temas de inclusión
excelente platica e interesante.
tengo la percepción de que algunos conceptos aún se consideran como una exageración y que cruzan la frontera de la igualdad y, aunque entiendo el concepto de la equidad, creo que ayuda mucho más, buscar el equilibrio y garantizar las mismas oportunidades para cualquier persona. en general no tomo en cuenta si alguien es hombre o mujer, insisto en elegir a los más capaces. entiendo que hay que romper inercias en la sociedad en general, pero no me convence elegir a alguien menos capaz, con la finalidad de cubrir una cuota de género.

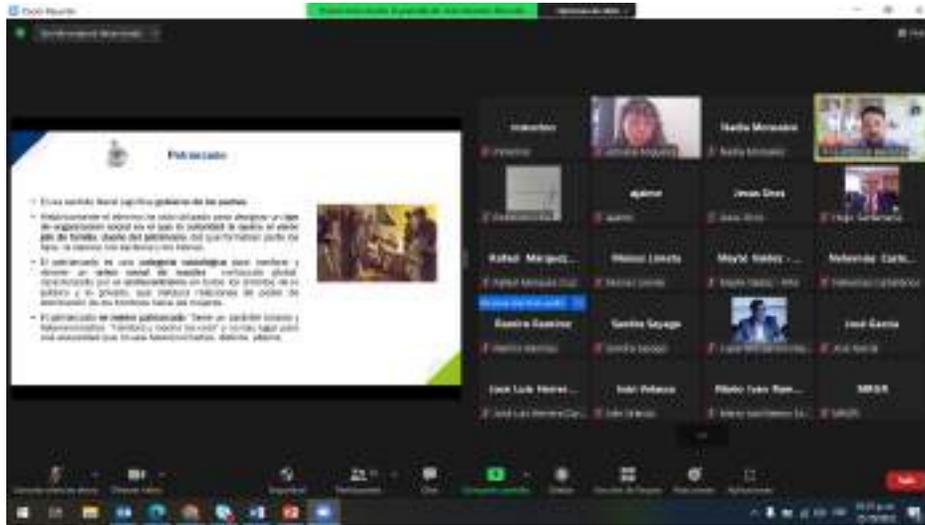
¿qué otros temas te gustaría recibir?
balance familia trabajo
actividades en manejo del estrés
sin comentarios. gracias
desarrollo personal y laboral
taller de prevención de violencia de género
lenguaje incluyente
administración del tiempo
equidad trabajo - familia
equidad - trabajo - familia
código de ética y conducta
financieros
gracias
sin comentarios
gracias
todo lo relacionado con la parte legal
seguir ampliando mas estos temas
sin comentarios
temas más enfocados al desempeño del puesto
sobre manejo del tiempo de calidad en el hogar
equidad de genero
ética
prevención del acoso laboral
curso sobre una mejor crianza y efectividad en familia
equidad de genero y de salud
como convivir con el estrés laboral
sobre el manejo del personal en el nuevo entorno que vivimos
continuar reforzando este tema hasta desnormalizar tantas ideas arraigas, es la mejor forma de atacar, como en la primaria planas y planas hasta que sea en automático el conocimiento sobre el tema, vamos por muy buen camino. gracias

la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres y la oportunidad de crecimiento en la institución
inteligencia emocional
sobre cómo evitar o prevenir la discriminación positiva, métodos para hacer más inclusivos a personas para las cuales no estamos preparadas y así conducirme bien en mi formación profesional.
comunicación asertiva
no
plan de carrera a nivel operativo...
trabajo en equipo
sobre cuidados de la salud, manejo del estrés.
liderazgo y trabajo en equipo
liderazgo efectivo
crecimiento laboral y mejora de salarios y sueldos.
balance trabajo y familia, de forma más extensa.
acoso laboral con ejemplos reales
inclusión y discriminación positiva
roles en la familia y del trabajo
algo sobre competencias laborales, administración del tiempo, equilibrio entre trabajo y vida.

## ANEXOS



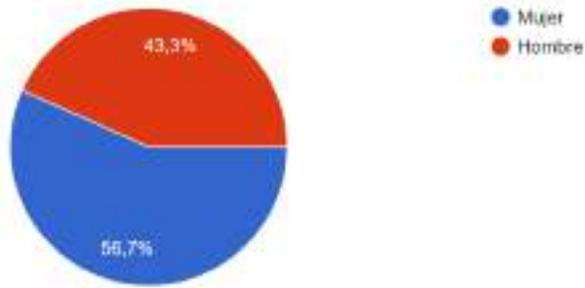




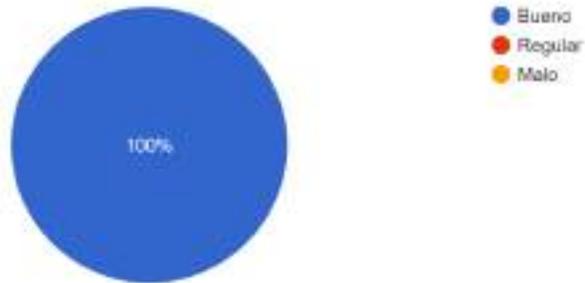
**NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL SURESTE (GPO. 1)**

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

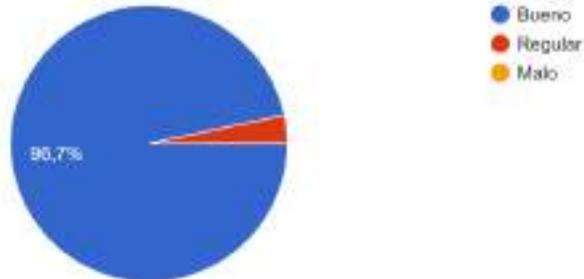
- El taller se llevó a cabo el 3 de noviembre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 37 personas de 16 Residencias y Agencias.
- 25. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 26. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 27. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 28. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 29. Se hablo sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
- 30. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



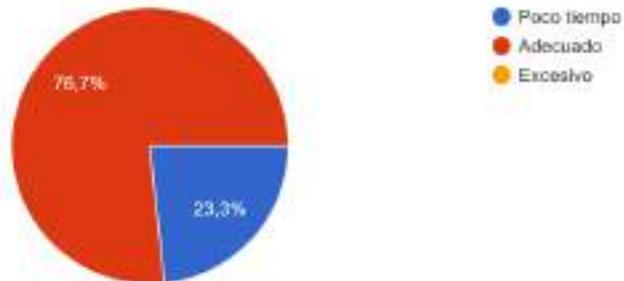
**Contenido del taller**  
30 respuestas



**Materiales utilizados**  
30 respuestas

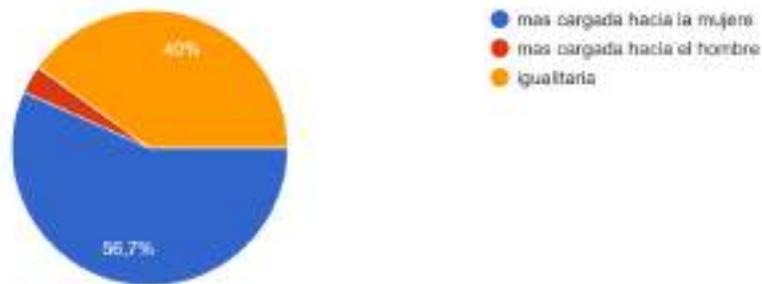


**Duración del taller**  
30 respuestas



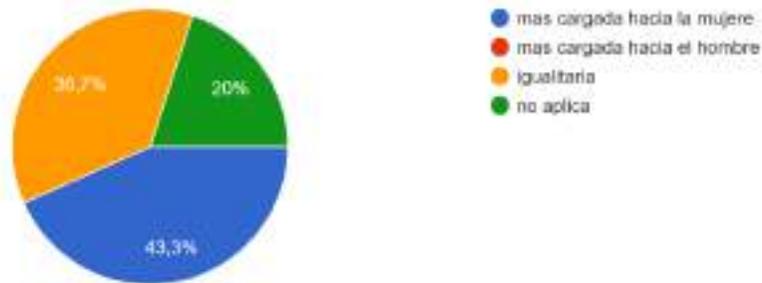
¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

30 respuestas



¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

30 respuestas



Comentarios generales	
Muy buen contenido del curso, se me hizo muy interesante.	
Muy buen curso	
Este tipo de talleres deben ser en sesiones como estas, más que con el aula virtual, ya que se comparten comentarios y eso hace reflexionar a uno	
Excelente curso.	
El tema muy bueno, actividades muy acertadas a la vida diaria.	
Excelente curso, donde se abordaron muchos temas de interés.	
Excelente capacitación, temas que con el día a día lo vamos dejando y que requiere cultivarse todos los días	
Excelente	
Se brinde la oportunidad de un nuevo curso al respecto.	
sin comentarios	
Agradezco el trabajo de la visibilización de la equidad de género, pero no perdamos de vista que la maldad no tiene género y considerar ambas partes en un contexto de as u hs, para no desvirtuar el avance que a la fecha se ha logrado y que gracias a mujeres que lo han padecido, este movimiento continua.	
Excelentes temas, excelentes expositores, muy a gusto con el desarrollo del taller. ¡Gracias!	
El trabajo no equilibrado nos perjudica, Gracias por el curso, excelente.	
El curso fue muy bueno.	
Excelente conocimiento compartido, gracias por la iniciativa institucional	
NINGUNO	

Ninguno
Temas de actualidad que se deben de seguir tratando y mantenerlos en el ánimo de todos los integrantes de los equipos
Tengo 30 años en la institución, y dos matrimonios fallidos. Y la queja de mis dos ex es la misma, nunca estás, estás más tiempo en el trabajo que en casa, pero no hay jefe que entienda eso.
sin comentarios
Excelente la intención de la institución en atender estos temas, sin duda repercute positivamente y de forma vertical en el beneficio de todos los que la formamos.
La capacitación y los temas tratados fueron de gran importancia para aplicar en la vida laboral y en la casa.
Gracias por el taller, es necesario tenerlos más seguido.
Muy buenos temas, como mujer, se agradece bastante dar la importancia debida a estos temas
Gran experiencia y conocimiento de los temas de los expositores y dinámicas realizadas que hace más ameno el taller de capacitación realizado.
Gracias por el tiempo tomado para compartir esta información de manera detallada, así como la asesoría respecto a todos los temas relacionados.
<b>EXCELENTE TALLER, EL TEMA DE CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR FUE MUY BUENO</b>
Muy buen curso que nos permite reflexionar sobre nuestro actuar en el ámbito laboral y a respetar a los demás
Excelente platica
En general el curso muy bueno, entendible y ameno, excelente la aportación de los ponentes

¿Qué otros temas te gustaría recibir?
Armonía en el trabajo, Equipo de Trabajo
Inclusión y diversidad
Liderazgo de la mujer
Cursos complementarios, temas relacionados.
Más profundidad en este tema...
Abordar de manera más amplia: balance trabajo - familia.
Temas como ¿cómo fortalecer aun mas la relación padre-hijo-madre?.
Ninguno
Familia - Trabajo
sin comentarios
Respeto al tiempo personal
Cómo manejar el enojo.
Trabajo en equipo.
Igualdad de género.
Más sobre el mismo tema y sobre inteligencia emocional
administración de tiempo padre y empleado
Los que consideren
Profundizar en el tema de acoso laboral, para saber diferenciarlo adecuadamente de obligaciones laborales

Saludos
Igualdad laboral y no discriminación; Balance familia-trabajo
Manejo de la ansiedad aplicada a la operativa de FIRA
Todos lo necesarios.
Convivencia y ambiente laboral (entre compañeros y jefes de oficina)
Seguir reforzando los de hoy estaría bien para asegurar la CERO TOLERANCIA al respecto
Operativos del SIOF
Reforzar tema relación trabajo-familia-atención de necesidades personales, médicas.
balance trabajo y familia
Equilibrio trabajo-hogar
Manejo de estrés
La actualización de los temas vistos hoy es esencial

## ANEXOS



**Caso María**

María es abogada y trabaja en una dependencia pública. Su desempeño es excelente, pero su vida personal es complicada. Ella tiene un hijo con discapacidad intelectual y un esposo con problemas de salud mental. Su vida es un constante juggle entre sus responsabilidades laborales y familiares. Sus colegas la ven como una mujer fuerte y capaz, pero ella se siente agotada y a veces se siente culpable por no poder estar más tiempo con su hijo o esposo. Ella ha intentado buscar ayuda profesional, pero los costos son altos y ella no puede pagarlos. Ella se siente sola y desesperada.

Las insistencias de Juan un buen día enojaron a María quien se defendió y lo acusó de acoso sexual. Esta reacción asombró a sus colegas quienes antes solo se trataba de "bromas". Desde ese día María ha intentado realizar otras actividades. Estos por su parte, empezaron a hablar sobre su vida sexual y señalándola de conflictiva.

En el contexto de una reestructura de las tareas del área, solicitaron esta calificación sirvió para etiquetar a María como una persona no apta para puestos jerárquicos, lo que provocó que, cuando llegó una nueva Directora General, decidiera despedirla con base en esta información.

**Violencia de género**

En la LGIMNV en su artículo 5 menciona:

IV. **Violencia contra las Mujeres:** 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.

**Tipos**

Física / Psicológica / Económica / Patrimonial

Sexual

**MODALIDAD**

Familiar / escolar / laboral / institucional / comunitaria

Política / Digital



**Roles y estereotipos de género**

**Estereotipos de género:** Son creencias, ideas, realidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres sobre cómo deben ser físicamente, sus comportamientos, su ser y sentir, afectando el ejercicio de derechos e incluso sus vidas a través de discriminación y violencia.

**Roles de género:** Se refiere a los espacios y las actividades, trabajos, profesiones o tareas que se asignan a mujeres y hombres a partir de estereotipos de género. Es decir, con las tareas y responsabilidades diferenciadas de acuerdo al sexo.

**Las relaciones de poder:** se refieren a las disparidades que el género provoca para que los hombres, accedan al control y uso de los recursos económicos, políticos, culturales y sociales.





## NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE (GPO. 2)

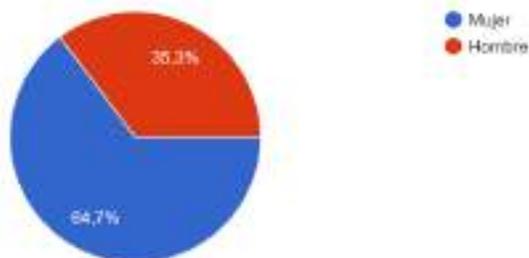
Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 10 de noviembre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 37 personas de 18 Residencias y Agencias.
- 31. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 32. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 33. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 34. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 35. Se habló sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.

36. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.

- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:

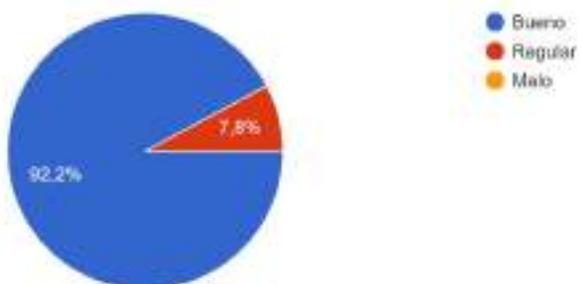
Sexo  
51 respuestas



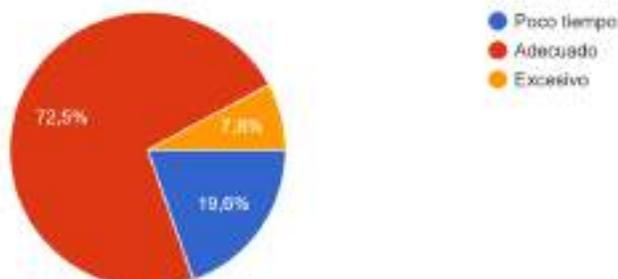
Contenido del taller  
51 respuestas



Materiales utilizados  
51 respuestas

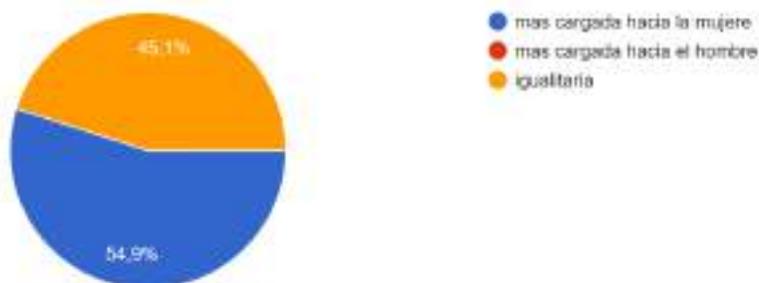


Duración del taller  
51 respuestas



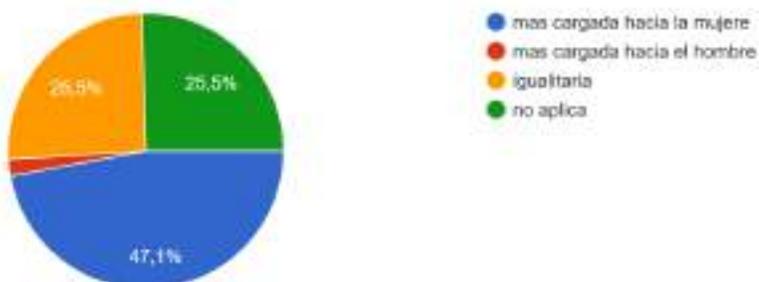
¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

51 respuestas



¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

51 respuestas



comentarios generales

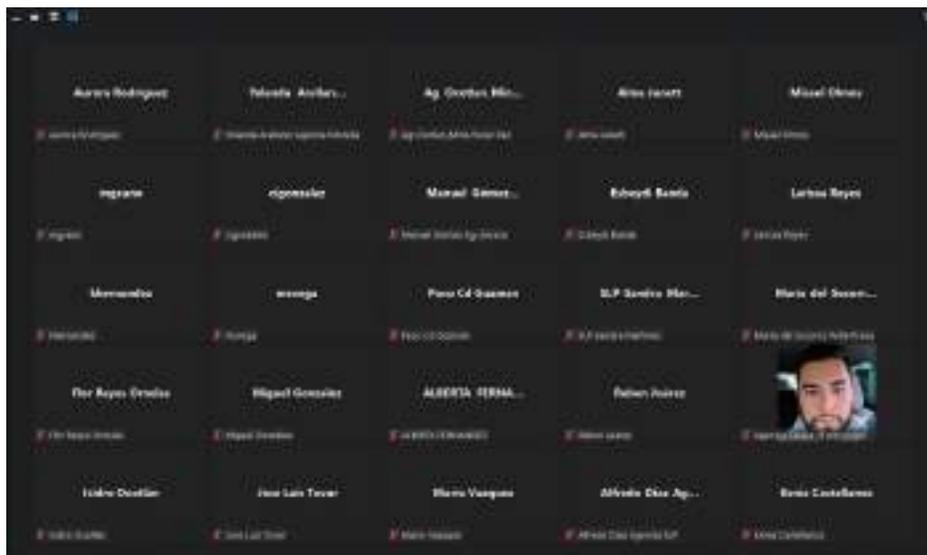
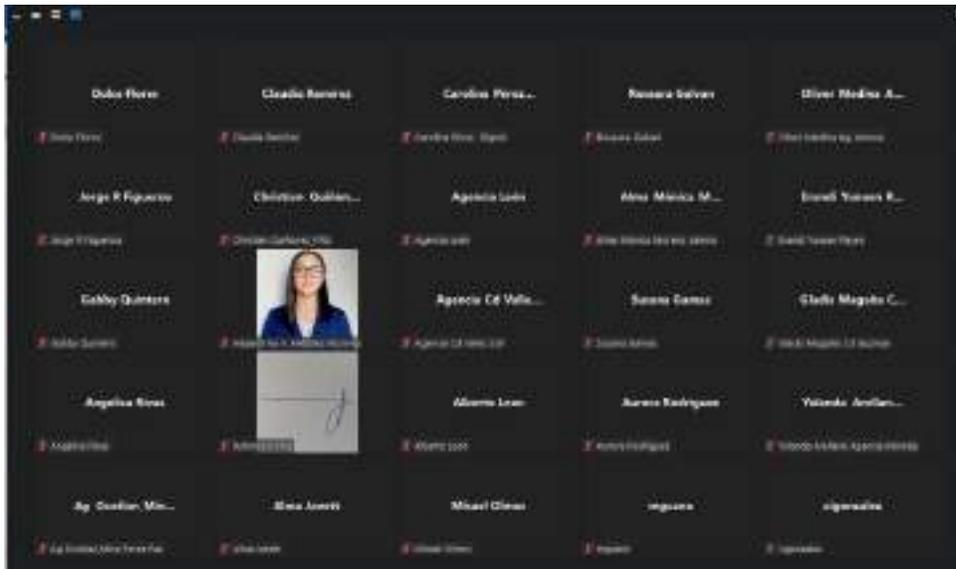
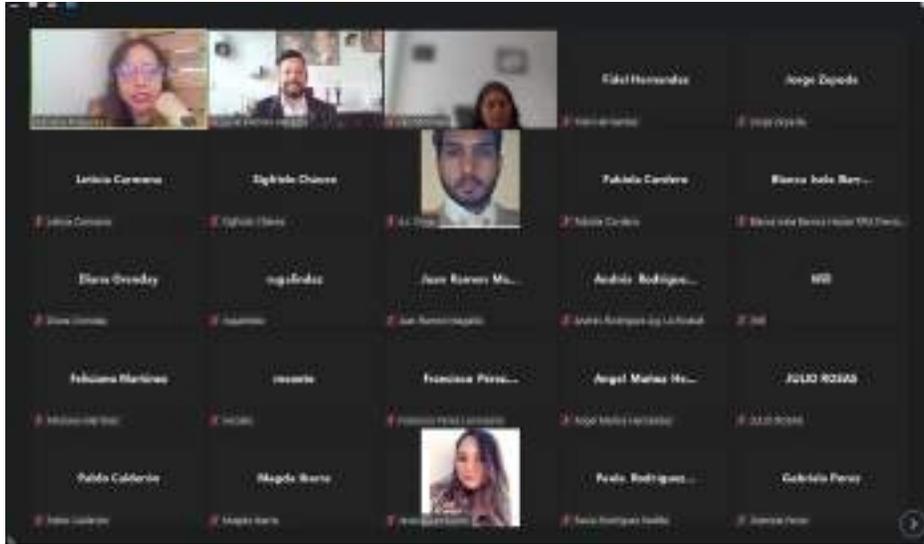
soy madre soltera, por eso las respuestas
el curso es bueno, me gustaría que a las asistentes nos den equipos con cámaras y micrófonos activos.
muchas gracias por este excelente taller. muchas gracias por compartirnos sus conocimientos. ¡fuerte abrazo!
interesante
mil gracias
excelente curso y la forma de abordarlo.
gracias muy buen curso
un curso muy bueno, se requiere mayor tiempo para tratar cada tema con más detalles
me gustó mucho el curso, y ojalá todos los cursos fueran en esta dinámica
poder hacer cursos de manera presencial, o al menos en esta modalidad
tratate de involucrarme más en las actividades de la casa y de los hijos
muy buena capacitación, nos dan mucha información y sobre todo nos ayudan a analizar aspectos de la vida en el día a día. felicidades por el esfuerzo y el trabajo realizado.
ninguno
muy bueno me permitió concientizarme de muchas cosas de manera más dinámica
muy buenos temas, gracias.
ojala se pueda profundizar y retroalimentar en más temas similares
de mi parte comento que siempre he tratado de apoyar en todos los sentidos la crianza de los hijos y tareas del hogar

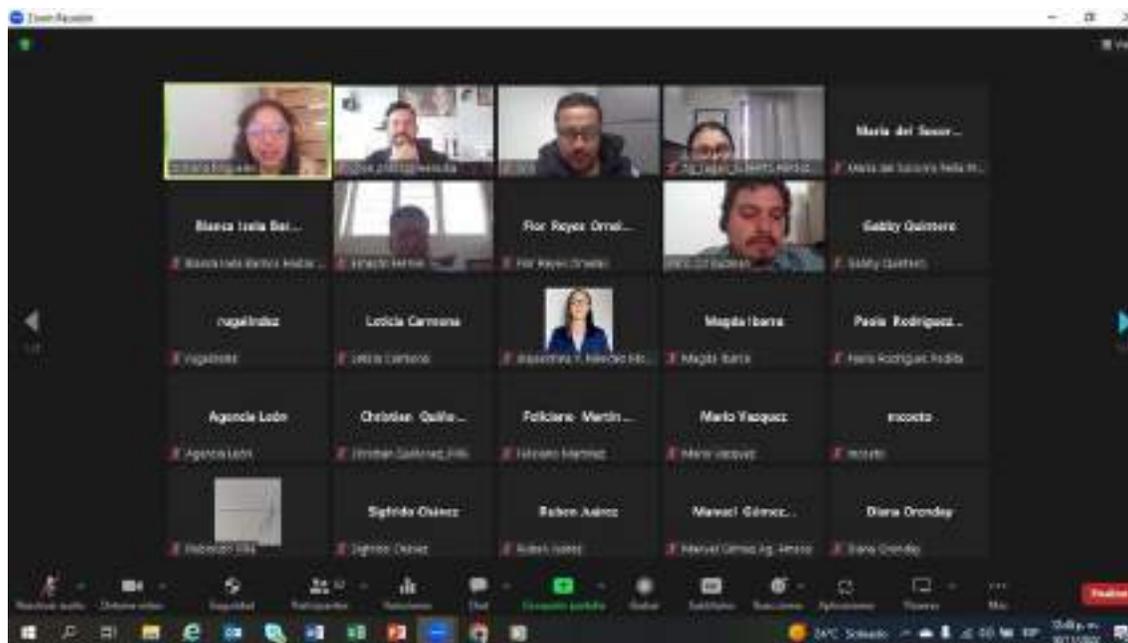
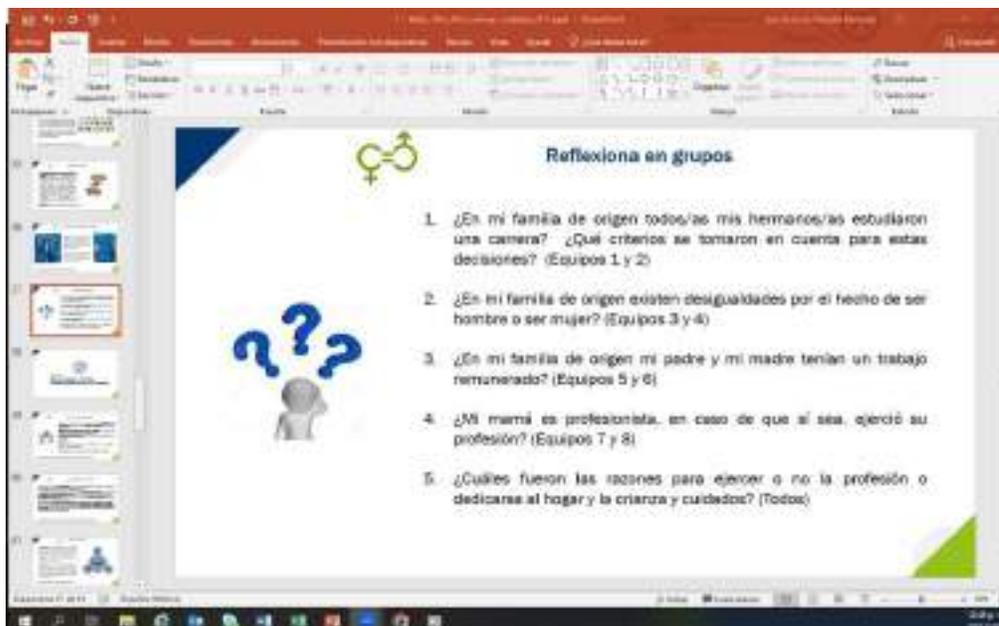
se necesitan más cursos, virtuales.
excelente temática.
considero que dicho curso es de bastante utilidad para hacer conciencia dentro de uno mismo y hacia el exterior, considero que la información que se brinda en este tipo de cursos lleva mucho a la reflexión y a la participación, por lo que el tiempo pudiera ser mayor, o repartirse en varios días. el contenido del curso es muy bueno.
sin comentarios
gracias
buen curso, creo que dinámico y enriquecedor
excelente curso, se tocaron temas importantes en la vida diaria
estuvo muy provechoso el curso, muchas gracias.
se abordaron temas de interés para todo el personal. coincido con la sugerencia que hizo un compañero, de que los cursos sobre estos temas se brinden de manera más amena y comprensible para todos.
excelente curso, más horas o días estaría perfecto
mucho del contenido del curso considero que es bueno, sin embargo también diferí con otro tanto de la información, no comparto la opinión de mucha de esa información
muy buen curso, sirve de reflexión para tomar medidas y educar mejor a nuestros hijos y no se repitan los patrones actuales. lamentablemente los que deberían tomarlos, no los toman.
excelente taller
buen curso, con buenos ejemplos
buen curso, aunque muchos conceptos de corresponsabilidad en la crianza de los hijos los tenemos claros, se sigue cargando a la mujer, pero también juega mucho el tema de organización de la familia.
excelente curso y manejo de los temas por parte de los expositores, muchas felicidades para ambos. me gusto la dinámica, deberían de replicarla para otros temas que en ocasiones solo se suben al aula virtual o en las plataformas de la SFP
ninguno
gracias por el curso
por la diversidad de temas se podría haber separado para profundizar más. además, las campañas como paternidad y corresponsabilidad podrían ir acompañadas de actividades o retos para ejercitar los conceptos
muy buenos temas. la verdad es que no sé si realmente se pueda llegar a concientizar a compañeros que sienten que su forma de ver sus relaciones en familia es la adecuada porque "sienten" que aportan más por el hecho de ser proveedores. en el tema de acoso y hostigamiento, escucho a hombres que dicen "a mi también me dicen cosas en la calle, a mi también me han agarrado una pompi", sin realmente analizar que no es el hecho de ver quién es más violentado, sino que lo ideal es que se entendiera que históricamente las mujeres hemos sido tratadas como objetos, no se nos presentan las mismas condiciones por el hecho de ser mujeres.
hay circunstancias en las que no hacen posible la presencia de la figura paterna como por ejemplo el trabajo está en otro lugar.
sin duda nos apoya en buscar mejorar en la formación de nuestros hijos
excelente curso, ameno, dinámico además de interesantes los temas, cada día estamos más familiarizados con el tema sobre el hostigamiento y acoso sexual, pero creo que ahora impactó mucho el tema del papel que desempeñan los hombres en las labores del hogar y sobre todo su participación y desempeño como padres de familia.
muy bueno el taller
los expositores muy buenos y dominan super bien el tema, fue muy agradable este taller.
el curso es excelente solo se puede complementar con un curso para sanar esas heridas de los padres ausentes en algunos compañeros.
me parecieron excelentes los temas y las dinámicas.

bueno
el curso estuvo muy bien impartido
excelente taller de gran apoyo para la retroalimentación respecto este tema de gran interés
no somos iguales hombres y mujeres, como empleados sí y tenemos las mismas obligaciones y derechos.
con la cultura que nos antecede, es difícil romper paradigmas y se complica que los hombres entren en una situación igualitaria y aplica lo mismo en los jóvenes porque el entorno es contracorriente, por tanto debemos trabajar desde pequeños y en todos los entornos.
ninguno
buen taller y temas a reflexionar

¿qué otros temas te gustaría recibir?
temas como estos son muy interesantes
los temas son buenos
ddhh. ¡muchas gracias!
balance trabajo-familia
sobre equidad
de momento no tengo en mente uno.
actualización en leyes y normas nuevas relacionadas con previsión social
salud mental
fortalecer más este tema a cada nivel jerárquico o en cada nivel operativo.
funciones ocultas del siiof web
cualquier tema que ayude
temas de familia, mejoras en administración del tiempo, como ser más eficientes en el trabajo, etc.
ninguno
balance trabajo- hogar, inteligencia emocional
derechos laborales
cómo educar de manera correcta a los hijos
equidad en todos los sentidos
derechos en lo laboral
sin comentarios
trabajo en equipo
n/a
trabajo en equipo
sin comentarios
sin comentarios
trabajo en equipo
código de ética para todo el personal.
igualdad de genero
de momento me encuentro bien
liderazgo



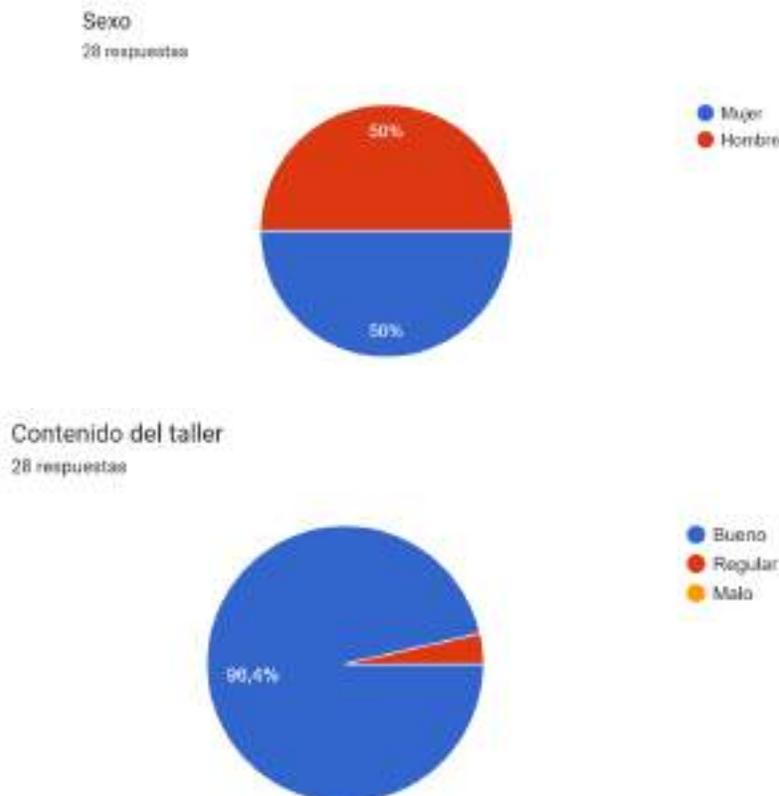




## NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL NOROESTE (GPO. 2)

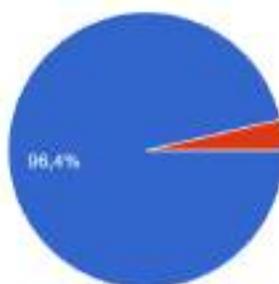
Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 15 de noviembre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 39 personas de 13 Residencias y Agencias.
- 37. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 38. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 39. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 40. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 41. Se hablo sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
- 42. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



### Materiales utilizados

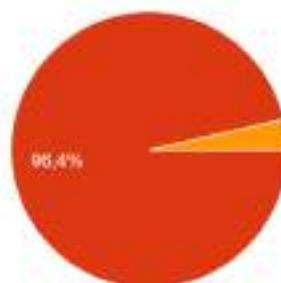
28 respuestas



- Bueno
- Regular
- Malo

### Duración del taller

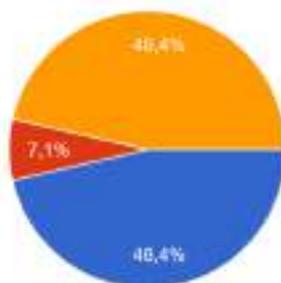
28 respuestas



- Poco tiempo
- Adecuado
- Excesivo

### ¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

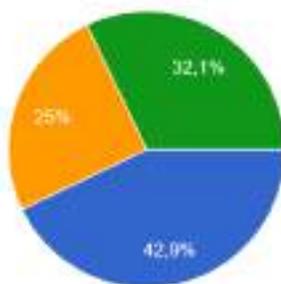
28 respuestas



- mas cargada hacia la mujere
- mas cargada hacia el hombre
- igualitaria

### ¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

28 respuestas



- mas cargada hacia la mujere
- mas cargada hacia el hombre
- igualitaria
- no aplica

Comentarios generales
ninguno
muy buen evento, te hace reflexionar sobre temas importantes como el cuidado de la familia y trato igualitario, así como de los compañeros de trabajo para prevenir conductas de acosos y hs
Me agradó mucho que se pusieran todos estos temas sobre la mesa, se siente bien estar en una institución en donde se le da valor a todo esto y que nos brinda información muy valiosa para nuestra vida
Gracias por la Capacitación.
Todo excelente
Muy buen taller, capacitadores muy bien preparados e información muy relevante y actual.
sin comentarios
un curso muy necesario, interesante y útil.
muy buen taller, fue didáctico e interesante con los temas abordados.
muy buen curso felicidades
considero sería fundamental el involucramiento de nuestras parejas en este tipo de cursos para homogenizar conceptos y fortalecer la redistribución de la crianza y las labores del hogar.
programar el taller en otras fechas. considero que es de gran importancia y podría ser mejor aprovechado en una fecha en que el personal no tenga tanta carga laboral. si se pudiera planear con antelación y con un enfoque de tiempo, tendría un mejor aprovechamiento por parte del personal.
es bueno saber y que se dejó claro con quien apoyarnos para realizar alguna denuncia de violencia.
sin comentarios
todo claro
a seguir aprendiendo a ser un mejor padre para nuestros hijos, transmitir nuestra ética y valores a nuestros hijos, ser un buen compañero y aplicar estos valores de tiempo completo en nuestras labores y en la atención igualitaria hacia nuestros clientes.
muchas gracias nuevos aprendizajes, sigo en constante mejoría para ser mejor ciudadano, como lo demanda la sociedad en tiempos actuales.
fueron muy explícitos los temas
muy buen taller, me hubiera gustado poner un ejemplo no solo de acoso u hostigamiento sexual, sino uno de acoso o violencia en el trabajo donde se describieran situaciones al azar y todos los participantes identificaríamos de qué se trataba, para ver si realmente somos conscientes de qué tipo de actos son.
el tema de la igualdad de género va avanzando lentamente, pero no se puede lograr al 100, de manera automática. imaginar que lo hecho por nuestros padres estuvo todo mal, es negar nuestros orígenes, hay que dar tiempo e ir aceptando los cambios que se necesitan para lograrlo. en el mismo gobierno se ha tardado en lograr la igualdad de oportunidades para trabajos mejor remunerados tanto para mujeres como para hombres (estos por lo general eran los favorecidos con promociones en los puestos) por lo que hace a la prevención del hs y el as, de igual manera se va avanzando, aunque este tardará más en lograrse, mientras no tengamos autoridades judiciales capacitadas para atenderlo, ni en las empresas áreas dedicadas a tal fin.
considero que los talleres se aprovechan de mejor manera cuando se imparten por medio de ponentes que cuando solo se coloca el material en el aula virtual. el taller fue interesante además de ameno y dinámico.
el contenido del taller me pareció completo y bueno al implementar participación activa de todos los asistentes.
me pareció muy bien el taller, muy dinámico y con información muy necesaria.

temas muy importantes que nos ayudan a cambiar paradigmas, principalmente en beneficio de nuestras nuevas generaciones (hijos). tema sensible respecto a la presencia de nuestros padres en la niñez, sobre todo cuando ambos trabajaban y la mamá llegaba cansada a seguir con el rol doméstico, papá proveedor en la niñez, tocar estos puntos nos ayudan a fortalecer nuestras acciones para ser mejores madres o padres. el tema de perspectivas de género, generaciones que pudiéramos tener normalizado ciertas situaciones, con esta capacitación nos ayudan a despertar esas inquietudes para abrirlas a nuestros hijos, prepararlos, apoyarlos en tema de equidad, responsabilidad, aceptación, es tan difícil hacerlo, nos gana el tema cultural, la historia. agradezco este taller, aun cuando pudieran sentir los expositores poca participación o retroalimentación, créanme, que se queda, se queda para pensar en ello, para trabajarlo y haciendo cambios. gracias nuevamente.

excelente taller!

excelentes ponentes

ninguno

felicidades por atender tan bien temas tan complejos como estos

#### ¿qué otros temas te gustaría recibir?

ninguno

ninguno

empoderamiento femenino

gracias

estoy abierta a cualquiera que nos impartan

distribución de las actividades en el hogar y como romper con los patrones de los padres

comunicación asertiva.

liderazgo

inteligencia emocional

profundizar más en los temas de paternidad para ejercerla cuando por temas laborales no es posible estar físicamente.

abundar más temas familiares. la familia es el pilar principal en la vida del ser humano y considero que son temas que poco se tocan en los ambientes laborales.

falto datos estadísticos de como se ha ido avanzando en la igualdad de género, abordando los principales campos.

sin comentarios

ok

estrategias de negociación.

paternidades responsables

por el momento no tengo ninguno en mente

resolución de conflictos laborales, trabajo en equipo y liderazgo, manejo de autoestima y empatía para mejorar el entorno laboral

cómo se atiende una denuncia de hs y as

equidad, igualdad,

la participación de la mujer en puestos directivos.

seguir recibiendo información actualizada referente a lo mismo y temas relacionados.

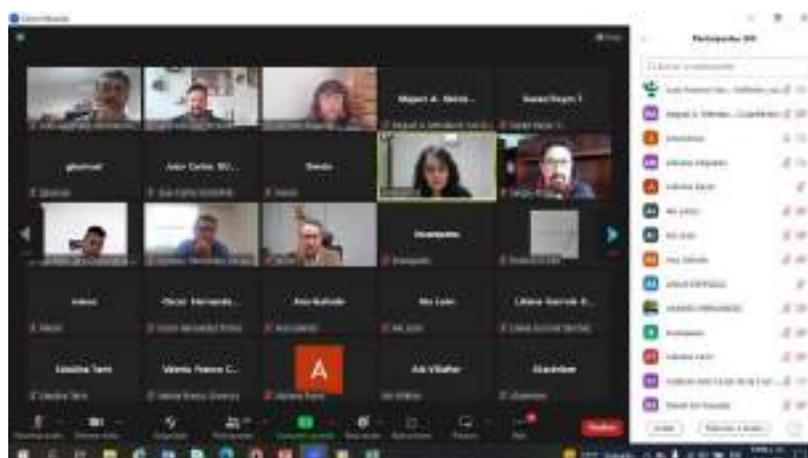
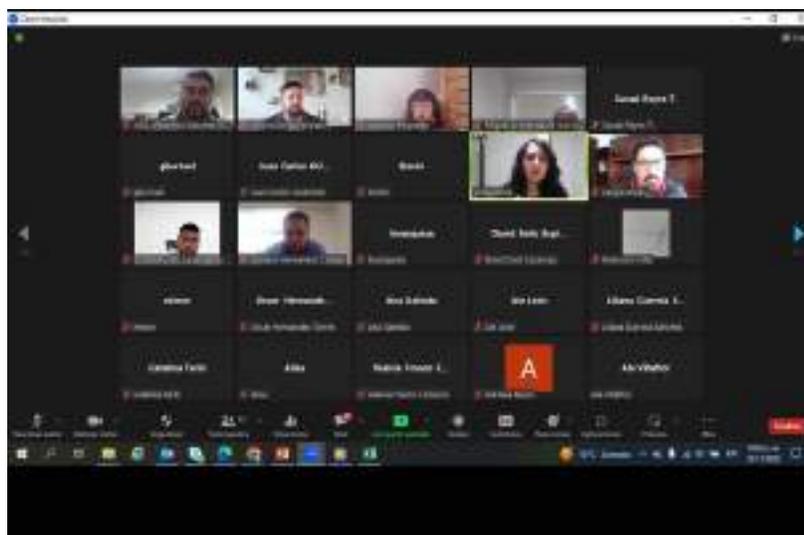
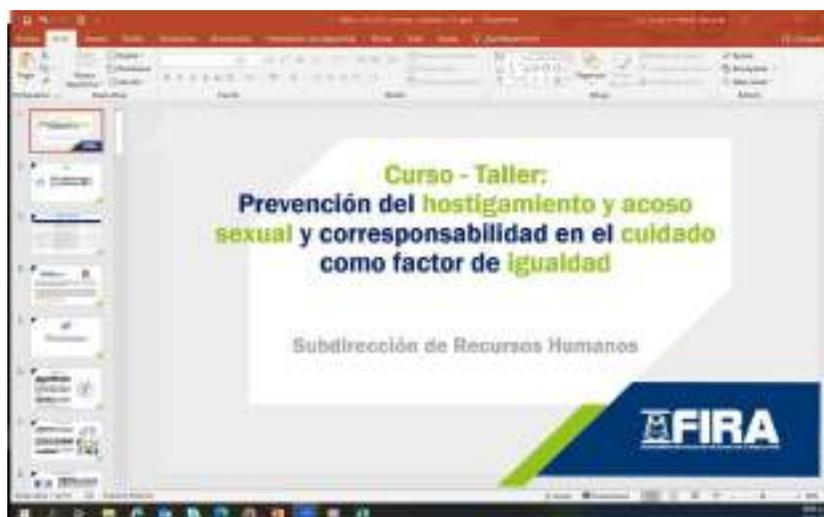
continuar con la difusión de las medidas compensatorias en FIRA y el por qué de ellas.

igualdad entre mujeres y hombres.

acoso y/o hostigamiento laboral

sin comentarios

## ANEXOS



**El género**

- El género es una categoría analítica que ha permitido comprender que muchas diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres no son biológicas, sino que son sociales.
- Sin embargo, esta perspectiva establece que las personas definidas desde lo "femenino" históricamente se han construido en desventaja y desigualdad en relación a aquellas personas definidas desde lo "masculino".
- El género como perspectiva es una visión metodológica de análisis que permite detectar la existencia de desigualdades estructurales y culturales que colocan a unas y otros en diferentes posiciones.

• Fuente: Datos-Población y Censos de Población y Vivienda de la INE. Año 2012



**Estereotipos y prejuicios de género**



**La violencia laboral**

**DEFINICIÓN DE Violencia laboral:**

- La negativa física a trabajar a la víctima o a impedir su permanencia en condiciones generales de trabajo.
- La discriminación del trabajo realizado.
- Las amenazas, intimidaciones.
- Las humillaciones.
- Lo referido en la OIT sobre la explotación.
- El impedimento a las mujeres de tener a cargo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por cuestión de género.

**Igualdad laboral**

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.



Desde: Norma Resolutoria MRR - 01-020-2021-0022 en Igualdad Laboral y No Discriminación

**Igualdad laboral**

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.



Desde: Norma Resolutoria MRR - 01-020-2021-0022 en Igualdad Laboral y No Discriminación

**Discriminación**

• **Discriminación laboral**: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o racial, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.



Desde: Norma Resolutoria MRR - 01-020-2021-0022 en Igualdad Laboral y No Discriminación

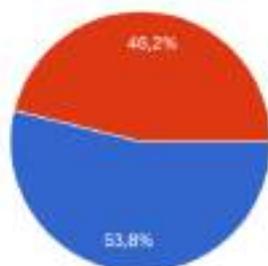


## NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL NORTE (GPO. 2)

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

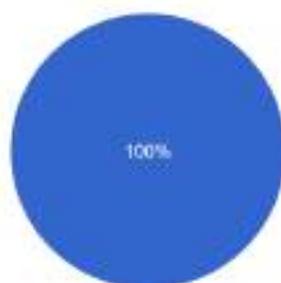
- El taller se llevó a cabo el 22 de noviembre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 40 personas de 18 Residencias y Agencias.
- 43. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 44. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 45. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 46. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 47. Se habló sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
- 48. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:

Sexo  
26 respuestas



- Mujer
- Hombre

Contenido del taller  
26 respuestas



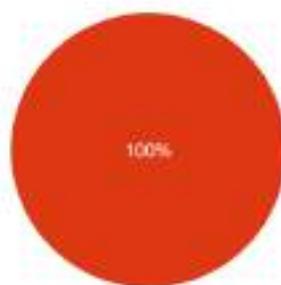
- Buena
- Regular
- Mala

Materiales utilizados  
26 respuestas



- Buena
- Regular
- Mala

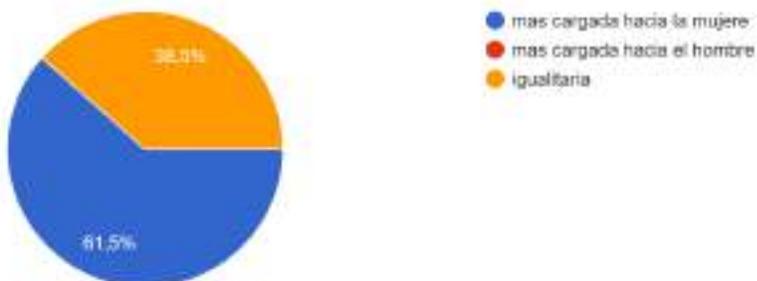
Duración del taller  
26 respuestas



- Poco tiempo
- Adecuado
- Excesivo

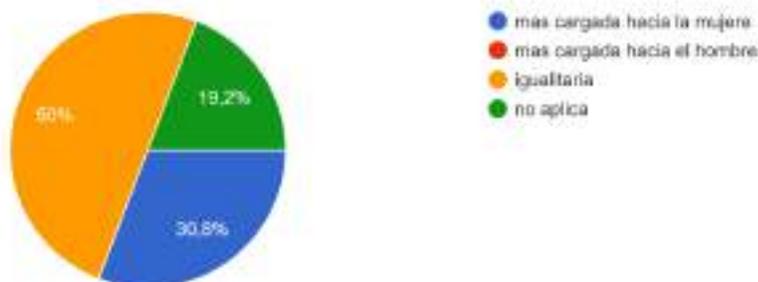
¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

26 respuestas



¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

26 respuestas

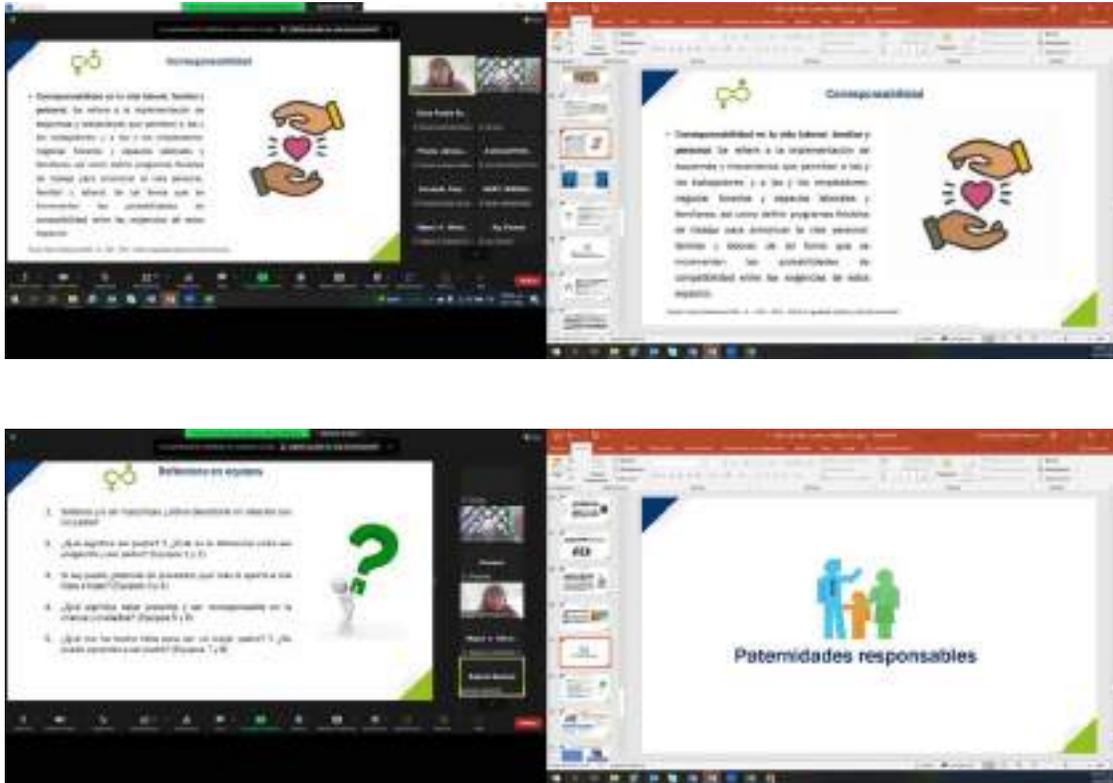


comentarios generales
muchas gracias
gracias.
sin comentarios
buen curso
excelente curso
nos aclararon muchos temas que eran confusos y no lo teníamos claro; la verdad muy bien.
muy bueno
excelente curso, excelentes expositores.
considero que es una temática relevante que se debe retroalimentar.
buen curso, excelente tema, aunque los medios digitales son una buena herramienta, considero que estos cursos serían de mucho mayor valor si se dan presenciales.
un taller muy productivo, que me ayudara en lo laboral y lo personal.
muchas felicidades!!!
muy interesa la información del curso
son temas muy importantes que muchas veces no les tomamos importancia que deben de tener.
excelente información, muy completa y muy bien explicada.
excelente información donde el respeto a nuestra pareja, familiares y amigos es muy importante para tener una vida sana y equilibrada.
en general muy bien el curso, es bueno reflexionar sobre el tema para reconocer la labor que aún nos queda en cuestiones de género.

excelente curso, gracias.
muy buena información, me hizo reflexionar acerca de mi rol como padre y esposo.
muy interesante el curso
buenha capacitación
el factor tiempo es decisivo para definir quien tiene mayor carga en el cuidado del hogar y/o los hijos, quién tenga mayor tiempo "libre" fuera del trabajo puede absorber mayormente los cuidados de hogar y familia. excelente tema para crear mayor conciencia.
bastante útil el curso
eventos interesantes
muy buen curso
es muy importante que se continúe con capacitaciones acerca de estos importantes temas.

¿qué otros temas te gustaría recibir?
manejo de conflictos laborales
más sobre el rol del padre en el hogar.
felicidades
hostigamiento laboral
mantenernos actualizados en estos temas
creo se vieron temas muy interesantes, no tengo sugerencias.
los temas que dieron están muy interesantes
curso de empoderamiento femenino
manejo de cargas de trabajo excesivas.
herramientas de la psicología para llevar una vida laboral y personal de. manera correcta
manejo de administración del tiempo para equilibrar lo laboral y la parte personal.
corresponsabilidad
ninguno
no
acerca de cómo denunciar el hs
ninguno
herramientas para vivir en un ambiente de armonía basado en los valores.
desarrollo personal y profesional
creo que los temas fueron los adecuados y los necesarios
desarrollo de trabajo en equipo
de momento ninguno
se podría continuar con estos temas.
ninguno por ahora
todos son bien recibidos
cualquiera
ambiente laboral.





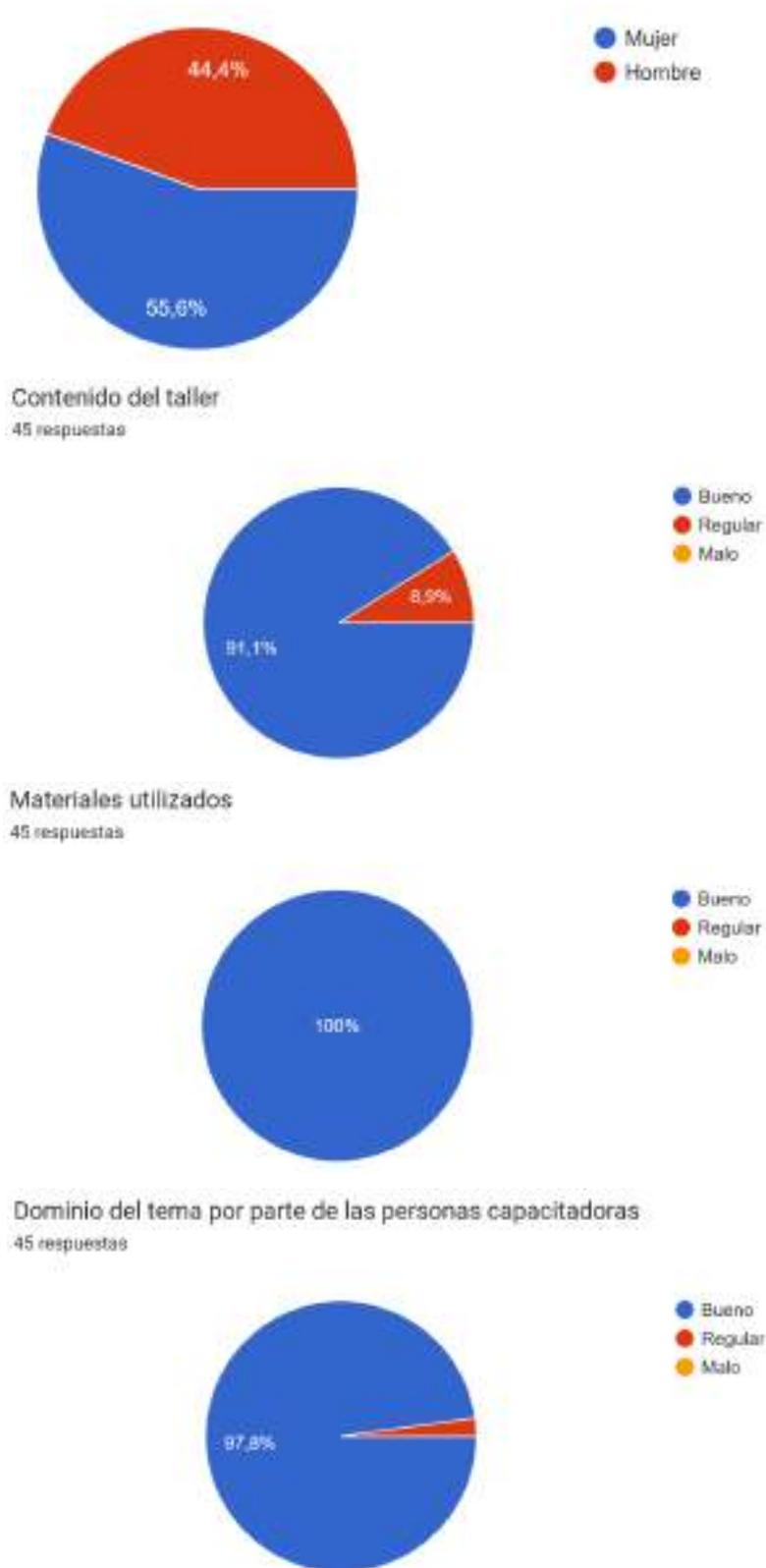
**NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL SUR (GPO. 2)**

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

- El taller se llevó a cabo el 29 de noviembre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 70 personas de 17 Residencias y Agencias.
- 49. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 50. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 51. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.
- 52. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
- 53. Se hablo sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
- 54. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de

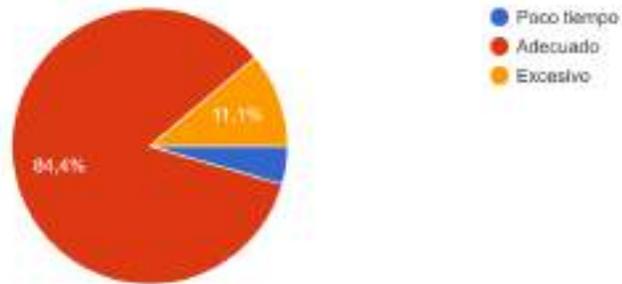
acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.

- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



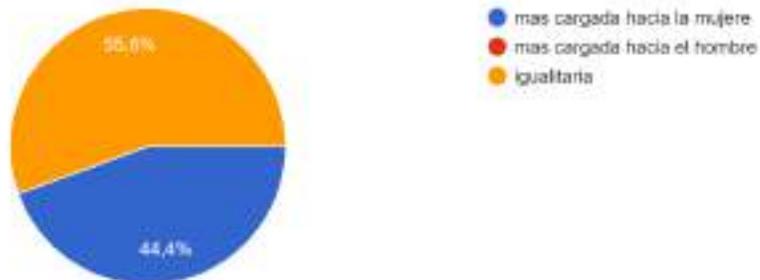
### Duración del taller

45 respuestas



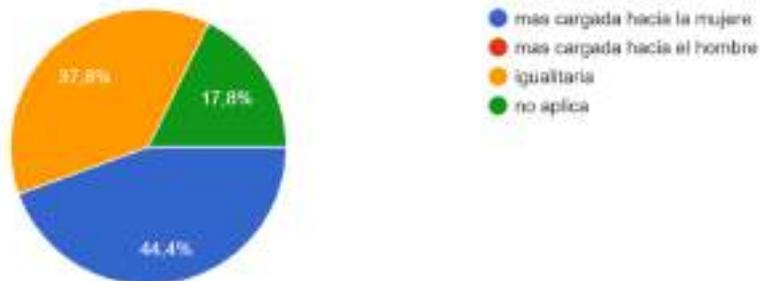
### ¿Cómo consideras qué es la corresponsabilidad en tu hogar?

45 respuestas



### ¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

45 respuestas



### comentarios generales

buen curso para hacer conciencia

excelente capacitación, gracias

ninguno

excelente taller

fue un tiempo un poco excedido, aunque el tema es de mucho interés.

gracias por la capacitación

excelente curso de ambos expositores

gracias

excelente contenido del taller

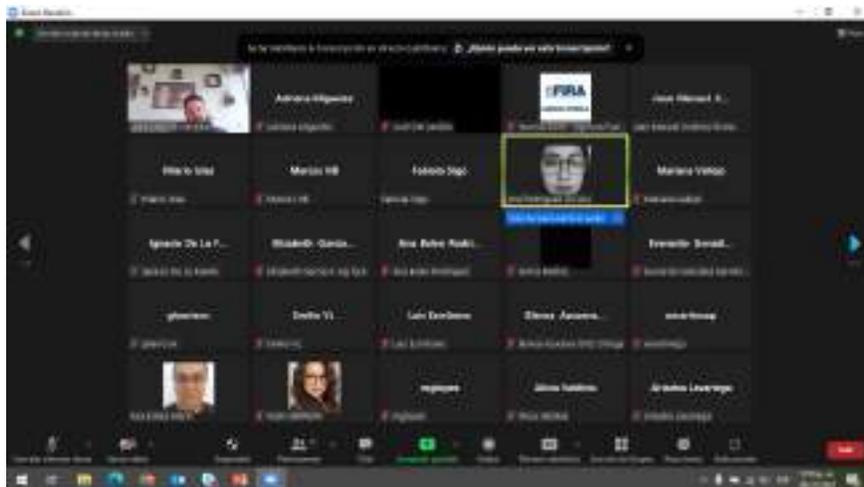
nada que manifestar
considero que la educación de los hijos son temas privados propios de la familia, donde las instituciones deben de respetar
curso muy interesante y retroalimenta nuestra manera de actuar y ser de cada día
gracias por este curso.
ser mujer, madre soltera y trabajadora implica ser resiliente en una realidad que aún tiene mucho trabajo por hacer para alcanzar la igualdad-
buen tema y excelente explicación.
muy buena capacitación, creo que está bien insistir en estos temas para hacer un mejor ambiente laboral en las oficinas. creo que estaría bien también abordar los temas de acoso laboral.
muy buena exposición e interesante el tema
excelente curso
gracias por tomarse el tiempo de hacernos llegar conocimiento actualizado sobre estos temas.
creo que los expositores se esmeran y hacen un muy buen trabajo, sin embargo, considero que un taller, definitivamente debe ser presencial para tener una eficiente transmisión del conocimiento que se pretende dar.
un tema interesante en estos momentos de adversidades
siento que es un tanto extremista la manera en cómo se abordan los temas, es bueno para hacer conciencia, pero debe fomentarse también el sentido común, creo que ayudara a una mejor convivencia laboral y hay que tomar las cosas con mesura. en general es una buena estrategia.
fue una buena platica, creo que ayuda mucho a que la gente tome conciencia.
me encantó el taller, buenos expositores con dominio y facilidad para transmitir las ideas de los temas abordados.
este taller es importante para sensibilizarnos sobre los temas de acoso, cuidado, y adopción de roles en la sociedad y en el núcleo familiar. no todos tenemos la misma percepción de acuerdo a como fuimos criados desde pequeños y de acuerdo al entorno en el que hemos crecido y nos desenvolvemos actualmente
super bien para crear consciencia
de acuerdo completamente en lo expuesto, solo agregar que se debe tratar bien e igualmente a todas las personas, independientemente del género.
agradezco su tiempo para darnos esta capacitación.
excelente, amplio dominio del tema, así como el material utilizado fue bastante adecuado y las actividades bastante interactivas.
muy buen curso y de muchas reflexiones sobre los roles de género y protección para los integrantes del equipo.
la actualidad social nos permite adecuarnos a ser participativos y a su vez respetar las decisiones de cada persona. eso ayuda a cada quien a desarrollarse con entera integridad y respeto
muy bueno
excelente curso, con información muy bien detallada y ejemplos que ayudan a entender.
consideró el curso es adecuado para fomentar y tener más presente el respeto entre compañeros de la institución, así como la participación que tenemos en los roles del hogar.
muy interesante, a veces damos por obvio los temas, aunque se ha avanzado en difundir, considero que aún falta mucho, sin embargo, el objetivo se cumplió.

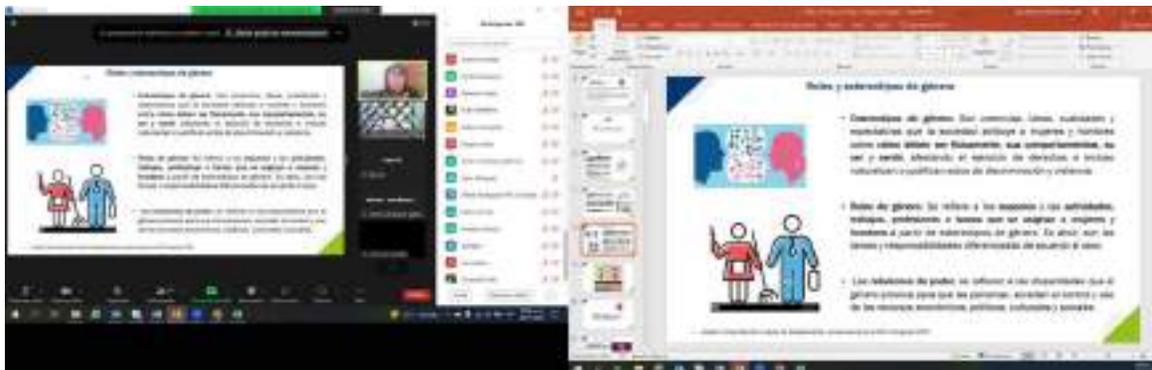
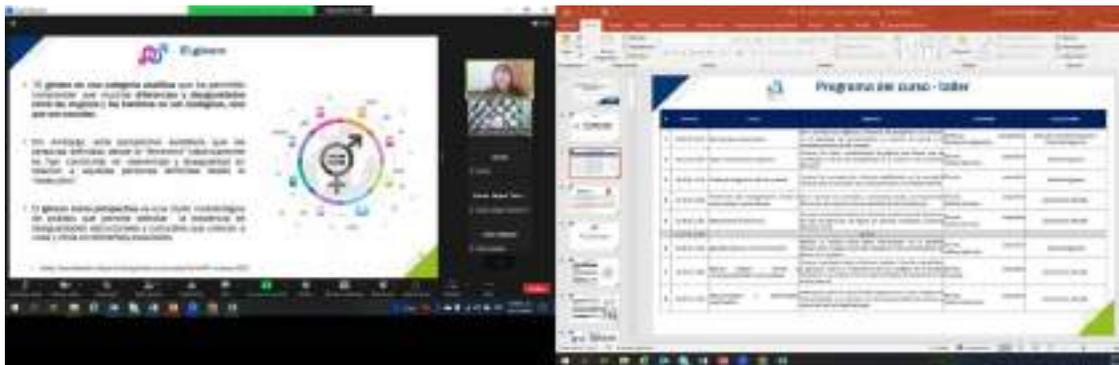
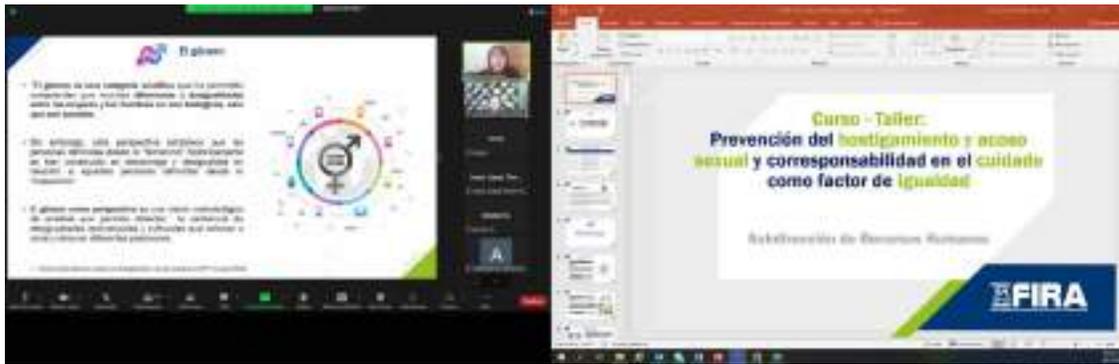
el tema se aborda desde una perspectiva feminista y deja de lado muchas aristas en temas de violencia, discriminación y acoso
muy buenos temas, son foros que nos generan mucho aprendizaje
buen curso, temas de actualidad e importantes
considero que este tipo de cursos en los que participen hombres y mujeres es importante para mejorar el ambiente laboral para las mujeres en la institución.
no aplica
ninguno
la capacitación fue de mucha ayuda para reforzar el tema de la igualdad y respeto entre hombres y mujeres.
soy mujer y considero que la exposición del tema de hs y as lo enfocaron más en defensa de las mujeres y poco se enfocan a que los hombres también llegan a sufrir estos actos

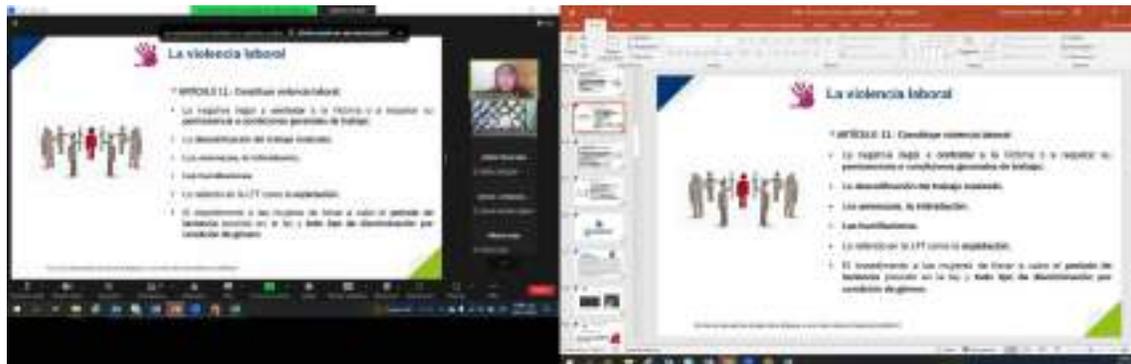
¿qué otros temas te gustaría recibir?
cualquiera sobre la familia y el trabajo.
estrés
todo bien, gracias!
suficientes.
reforzar el mismo tema
gracias no
relaciones humanas y codependencia
sensibilización para trabajo en equipo.
cómo evitar sentir culpa por salir a trabajar y no ver un abandono en el hecho de dejar a los hijos.
primeros auxilios de accidentes.
acoso laboral. prestaciones y derechos laborales.
los que nos recomienden del depto. de capacitación relacionados
sobre igualdad de género
sobre cómo llevar una relación en pareja cuando los trabajos son tan demandantes.
creo que debería programarse para el primer trimestre del año, ya que el cierre actual en promoción, nos tiene atendiendo varios asuntos.
abundar lo de paternidad
sin comentarios
más pláticas de este tipo.
liderazgo
curso de ventas, en promoción es nuestra principal labor para la colocación de créditos
capacitación sobre capacidades
ninguno
me parecieron que los 7 temas abordados fueron los necesarios.
derechos humanos

manejo de estrés y motivación del equipo de trabajo
participación social del hombre apoyado también por la mujer
alguna platica para entrar más en detalle en cuestión del tema de violencia psicológica en el ámbito laboral, no solo de hombres hacia mujeres, si no en general, saludos.
relaciones laborales y como fomentar que éstas sean mejores.
manejo de estrés y tiempo laboral
balance en la vida familiar y laboral
del mismo tipo
feminismo
balance de gastos familiares
abundar más en el tema de equilibrio trabajo - familia
compañerismo, sana competencia

## ANEXOS





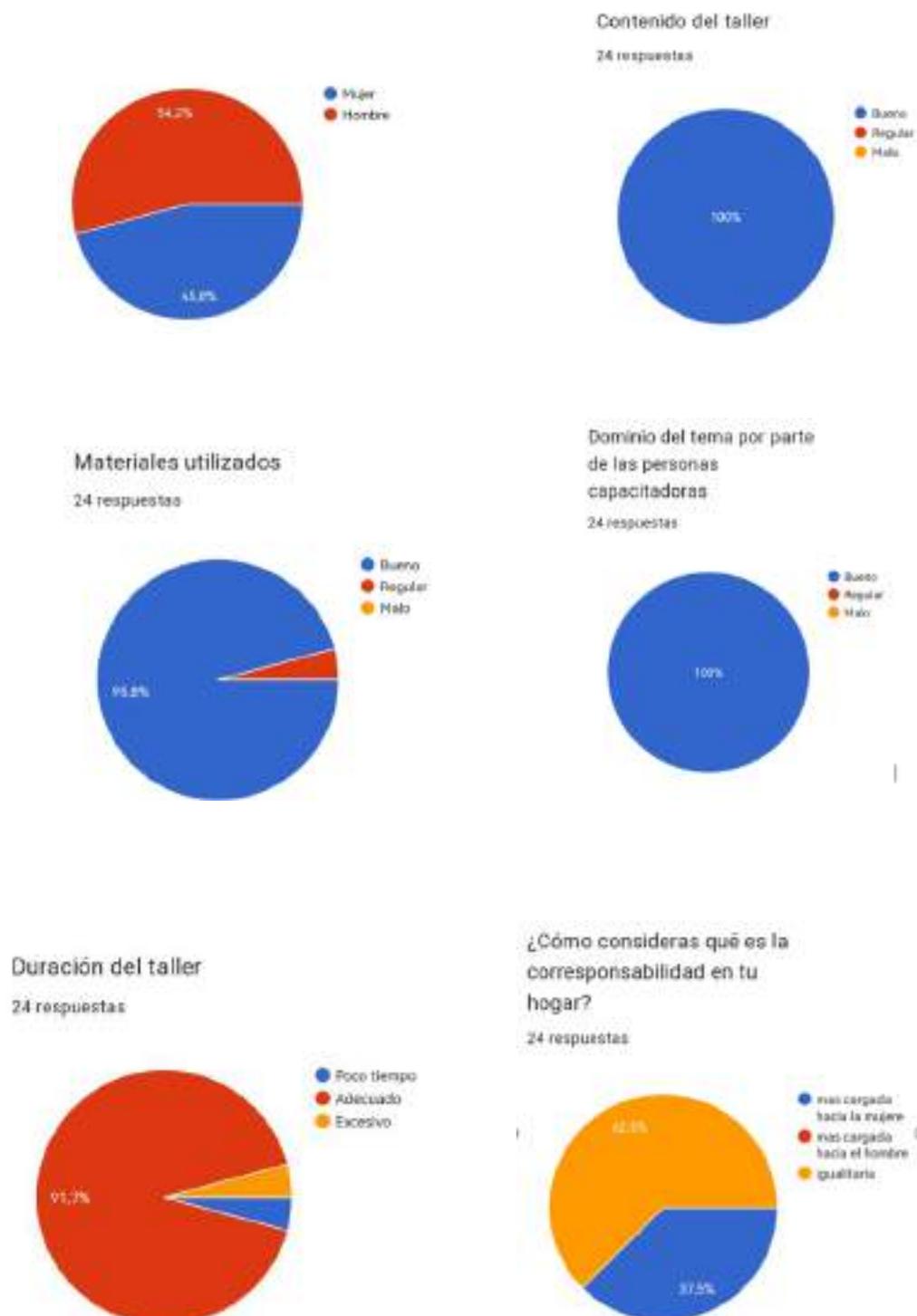


**NOTA SOBRE TALLER PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO COMO FACTOR DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL SURESTE (GPO. 2)**

Me permito informar los aspectos más relevantes del taller:

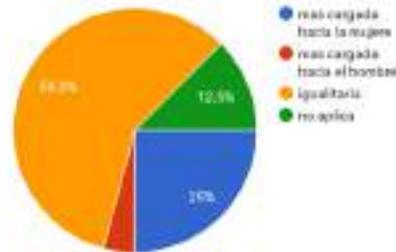
- El taller se llevó a cabo el 6 de diciembre de 2022 de 10:00 a 13:30 hr., en el participaron 35 personas de 10 Residencias y Agencias.
- 55. El objetivo principal fue sensibilizar al personal sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y promover la corresponsabilidad en el cuidado, como factor de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral y su impacto en el balance trabajo - familia.
- 56. Se realizó mediante técnica expositiva la conceptualización histórica de la perspectiva de género para dar cuenta de la división sexual del mundo y su relación con la violencia de género laboral.
- 57. Se realizó la proyección de un video sobre acoso y hostigamiento sexual para sensibilizar, fortalecer y reflexionar sobre esa temática, se habló sobre los principios del Código de Ética de la APF explicando de manera clara las conductas que se encuentra prohibidas a realizar. También se habló sobre los mecanismos de atención en FIRA y sus protocolos, así como las personas consejeras y asesoras, la Secretaría técnica del CE y el OIC.

58. También se mencionaron estrategias de atención a la desigualdad y a las brechas de género entre mujeres y hombres como el fomento de la igualdad laboral, de la no discriminación y la corresponsabilidad como prácticas del balance trabajo-familia.
59. Se habló sobre el androcentrismo y la figura del varón como representación cultural en el país para realizar una invitación a reflexionar sobre las masculinidades y las paternidades.
60. A lo largo del taller se realizaron 4 actividades en grupos para que las personas participantes interactuaran entre sí, las reflexiones se centraron temas como un caso de acoso laboral que se presentó, en los estereotipos en el ámbito laboral y familiar, el acceso a la educación y al trabajo y las paternidades tradicionales.
- Al finalizar se aplicó una encuesta de retroalimentación, los resultados se muestran a continuación:



¿Cómo consideras qué es la crianza de hijas o hijos en tu hogar?

24 respuestas



comentarios generales
sin comentarios
gracias.
excelente
muy buenos temas y bien explicados
es necesario conocer el tema para hacer conciencia y orientar los esfuerzos de igualdad.
excelente capacitación, todos los temas abordados fueron muy explicativos
muchas gracias por compartirnos información valiosa.
buen taller, tema de reflexión obligada para estos tiempos de modernidad y que buenos que la institución está jugando un rol importante.
excelentes temas, es importante conocer a quién se puede acudir en caso de as o hs. felicidades a los expositores, dominan el tema.
considero que es un tema que da mucho de qué hablar y que afortunadamente viene generando un impacto en la sociedad. es bueno ir documentado y seguir con estas prácticas que nos permita ser mejores personas.
el trabajo no ayuda a tener trabajo igualitario en el hogar
son temas que son indispensables para un ambiente de cordialidad y respeto entre las y los compañeros de trabajo
el curso taller tuvo un buen contenido, para conocer nuevos conceptos y perspectivas, la duración fue adecuada y con los temas pertinente
el taller brinda una nueva perspectiva del rol de la mujer en el trabajo y en el hogar, y como debería ser igualitario tanto oportunidades y funciones
vale la pena incluir la reflexión de cómo afecta en el ámbito laboral que los compañeros varones no tengan responsabilidades en casa. cómo competir con compañeros que no tienen límite de horarios, que no sienten la necesidad de ir a casa. discrimina a las personas que tenemos que amamantar o ir a cuidar a bebés en casa o que simplemente si queremos participar más activamente en la vida de nuestros hijos.
el tiempo se me hizo corto y no pesado (pensé sería aburrido), porque el tema es muy interesante y aunque ya se ha visto en otras ocasiones nunca se termina de aprender.
muy interesantes los temas tratados, muy amena la platica
excelente curso
muy buen taller, de una temática muy compleja y complicada, que implica considerar cuestiones culturales, sociales, económicas, religiosas, educativas y étnicas donde su análisis y discusión sería muy muy largo pero que nos hace reflexionar para participar en cambios importantes hacia la participación de la mujeres en la sociedad.

tenemos como institución muchas áreas de oportunidad en el tema de violencia laboral, aun se requiere sensibilizar a los puestos de mando para no condicionar los derechos como vacaciones y tomar represalias
felicitarlos por el taller, muy bien contenido, promueve la reflexión y sobre todo la acción. tenemos mucha oportunidad de mejora en estos temas y creo que este tipo de talleres es importante para sensibilizar y concientizar para obtener un mejor ambiente laboral y familiar.
en general me parece bien los temas y todo se cierra a valores, respeto, tolerancia, etc., excelente buscar la igualdad entre hombres y mujeres. sólo me llama la atención como estigmatizan al cristianismo cuando si se entrara a conocer bien, este enseña todo lo contrario.. a diferencia de los musulmanes (islamismo), los hindúes, el ateo, etc el cristianismo es el que más tolerancia y respeto tiene y ha dignificado el valor de la mujer y hombre.... es mi humilde opinión...
excelente curso, todos los temas incluido bastante bien detallados y muy dinámico.
además de la concientización de estereotipos, añadiría que la educación que estamos dando a nuestros hijos va de la mano, algunos somos papás con niños en etapa de instrucción y es primordial enseñar el respeto a las niñas y niños esperando que en su futuro juventud/adulthood siga en la misma línea. un consejo quizás se olvide, pero nuestro ejemplo como padres, jamás.

¿qué otros temas te gustaría recibir?
acoso laboral
ninguno más
ampliar en estos temas interesantes
discriminación
cualquiera que nos ayude a mejorar
derechos y obligaciones laborales
estilos de vida saludable
mas profundidad sobre derechos laborales.
derechos laborales, a quién acudir en caso de limitaciones.
balance laboral y familiar
ninguno
taller de relaciones laborales
organización del tiempo en el trabajo
por el momento ninguno
sin comentarios
machismo y feminismo, y para las mujeres inteligencia emocional precisamente por ese cargo de trabajo que aún tenemos que hacer al combinar la casa y la oficina.
igualdad laboral
equidad de genero
cuestiones del ámbito laboral
todo bien
algún taller de liderazgo, pero verdadero liderazgo; ayudar a jalar la carreta, no ir atrás arreando con el chicote.
ninguno
igualdad entre hombre y mujeres
el anonimato ante las "denuncias" para no temer contra represalias.

## ANEXOS

**Sistema sexo - género**

- Las construcciones sociales son resultado de la forma en que las sociedades establecen normas, significados y expectativas sobre lo que las mujeres y los hombres deben ser y actuar.
- El desarrollo se despliega de forma articulada en distintos campos (sociedad, medios de comunicación, religión, mercado, derecho, etc.) de tal suerte que se crea un sistema de signos, símbolos, leyes legítimas e identidades que refuerzan el género al tiempo que el género los refuerza a ellos.
- Por ello, no hay género sin violencia y no hay violencia en el que el género no se haga presente.

El slide includes icons for male (♂) and female (♀) symbols, and an illustration of people holding a large yellow coin with a dollar sign, symbolizing economic aspects of gender.

**Hostigamiento sexual**

En la LGAMVLV se define de la siguiente forma:

ARTÍCULO 13 - es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



**Ruta de Atención a presuntas víctimas**

