



“2022 Año del 70 Aniversario del Teatro Universitario y  
50 Aniversario del Festival Internacional Cervantino”

Tesorería Municipal

T.M.G./1073/2022

ASUNTO: Respuesta al oficio DFE/540/2022  
Guanajuato, Gto., a 27 de septiembre de 2022

Ana Cecilia González de Silva  
Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género

Presente:



RECIBIDA  
27 SET. 2022  
SINDICOS Y EMPLEADOS  
ARCA  
14:30  
(6 meses)  
de atraso)

En respuesta al oficio DFE/540/2022 en el cual se solicita proporcionar información relativa al estado actual y al impulso de acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento y a la instalación de lactarios en los centros de trabajo del Municipio de Guanajuato. Al respeto me permito informarle lo siguiente:

**1. ¿Qué acciones de orientación y vigilancia, capacitación y fomento realizan en pro de la lactancia materna y amamantamiento?**

El Gobierno Municipal de Guanajuato se encuentra certificado por la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación desde el año 2019. Dicha Norma cuenta con un requisito que habla acerca de la promoción y el fomento de la lactancia materna, por lo cual se da un paso importante en la implementación de políticas públicas de salud, seguridad laboral y protección de la infancia. El objetivo de estas acciones es facilitar la lactancia materna en el entorno laboral, bajo las medidas que refuerzan el vínculo afectivo entre la mamá y su bebé, garanticen la correcta alimentación neonatal y disminuyan riesgos en la primera etapa del desarrollo infantil.

Con estas políticas, el Gobierno Municipal innova en la promoción y la defensa de los derechos laborales de las mujeres, además de promover una crianza positiva y la construcción de familias

sólidas, contribuye a elevar los niveles de satisfacción del personal, reducir el ausentismo laboral, apoyar a la economía familiar, disminuir el uso de plásticos y fortalecer el cuidado de la salud.

La Dirección de Recursos Humanos promueve la lactancia materna como un derecho y cumple con prestación laboral de reducción de una hora en su jornada de trabajo durante el periodo mínimo de seis meses y hasta dos años a las madres trabajadoras que así lo requieran, esto basado en la siguiente legislación:

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

#### **Artículo 4:**

~~Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.~~

Toda persona tiene derecho a la protección de salud.

#### **Artículo 123:**

Apartado A, fracción V: En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Apartado B, fracción XI, inciso C: En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

### **Ley Federal del Trabajo**

#### **Artículo 170:**

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

**Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.**

**Ley General de Salud.**

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

**Ley del Seguro Social.**

**Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**

**Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Publicidad 2017.**

**Reglamento de Control Sanitario de Productos y Servicios**

**Normas Oficiales Mexicanas**

**NOM-043-SSA2-2012**

Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria.

#### **NOM-007-SSA2-2010**

Para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y del recién nacido.

#### **PROY-NOM-050-SSA2-2018,**

Para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna.

#### **NOM-131-SSA1-2012**

Productos y servicios: Fórmulas para lactantes, de continuación y para necesidades especiales de nutrición. Alimentos y bebidas no alcohólicas para lactantes y niños de corta edad. Disposiciones y especificaciones sanitarias y nutrimentales.

#### **~~Convenios Internacionales Firmados y Ratificados por México-Relacionados con la Lactancia~~**

##### **Materna**

- Convenios Internacionales Firmados y Ratificados por México Relacionados con la Lactancia Materna
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación (empleo y ocupación)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Protocolo de San Salvador Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belén do Pará"
- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad.

De octubre 2021 a Septiembre 2022 se han otorgado 11 permisos de lactancia a madres trabajadoras de las diferentes áreas de la Administración Pública Municipal.

El 31 de enero de 2022 la Coordinación de Desarrollo Organizacional de la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección General de Atención a las Mujeres, realizaron una reunión informativa con las madres trabajadoras en etapa de embarazo o lactancia para comunicarles sobre las prestaciones a las que tienen derecho en su condición y se les invitó a capacitarse en lactancia materna exclusiva en la plataforma Capacítate para el empleo de la Fundación Carlos Slim, posteriormente enviaron sus constancias quienes realizaron el curso.

Durante el mes de Agosto de este año, en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia Materna Exclusiva, la Tesorería Municipal a través de la Dirección de Recursos Humanos y en colaboración con el DIF Municipal Guanajuato realizaron la campaña "Frascotón" con el objetivo de que el

personal donara frascos de vidrio que fueron destinados al Banco de Leche Materna del Estado de Guanajuato para la conservación de leche materna. Se recaudaron más de 500 frascos y se contó con la participación de las dependencias del Gobierno Municipal Guanajuato y de la ciudadanía.

Actualmente se está trabajando en una Política Institucional sobre Lactancia Materna del Gobierno Municipal de Guanajuato, la cual se estará presentando en el mes de octubre de este año para que todas y todos los integrantes de la administración municipal la conozcan.

## **2. ¿Qué acciones ha tenido el área bajo su cargo para el establecimiento, mantenimiento y/u operación de los lactarios o sala de lactancia instaladas dentro de las instalaciones de la administración pública municipal?**

En el año 2019 el Gobierno Municipal de Guanajuato se certificó con la NMX-025 Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual en uno de sus requisitos sugiere que en los centros de trabajo exista un lugar exclusivo para la lactancia materna de las mujeres trabajadoras que lo requieran. Por tal motivo se abrieron dos lactarios, uno ubicado en SIMAPAG y otro en Alonso #20, sin embargo ninguno de estos espacios quedó formalmente a cargo de las áreas pertenecientes a la Tesorería Municipal.

## **3. Informe el estado actual de los lactarios que fueron previamente instalados en diversos centros de trabajo del Gobierno Municipal de Guanajuato.**

Respecto al lactario ubicado en SIMPAG se desconoce la situación en la que se encuentra, toda vez que al tratarse de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y autonomía propia, está fuera de nuestra competencia.

Al ingresar la administración 2021-2024 se valoraron las condiciones en las que estaba el espacio nombrado "Lactario" ubicado en las instalaciones de Alonso #20 debido a que era un espacio que no se ocupaba pero que estaba presentando algunos problemas.

De acuerdo a la Guía para la instalación y funcionamiento de salas de lactancia elaborada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se determinó que dicho espacio no contaba con las características de un lactario por las siguientes razones:

- ✓ No existen datos de quién es la persona responsable del desarrollo, implementación y coordinación de la sala de lactancia.
- ✓ No cuenta con dispensador de agua potable, ni fregadero, tarja, jabón líquido, termómetro, asientos cómodos, equipo de transportación de la leche, no hay extractor ni equipo necesario para esterilizar, por lo cual no es un lugar higiénico y confortable.
- ✓ El extractor que había era un comodato de la Dirección General de Atención a las Mujeres Guanajuatenses con la Secretaría de Salud, el cual no está renovado.

- ✓ No se encontró que exista un control y seguimiento en el uso de la sala de lactancia, lo cual es indispensable para poder contar con indicadores de gestión que permitan garantizar la eficacia y sostenibilidad de la sala.
- ✓ Desde su apertura en julio de 2019, únicamente lo han usado 5 personas, de las cuales 3 son trabajadoras del Gobierno Municipal de Guanajuato y 2 son personas externas. La última visita fue el 5 de diciembre de 2019.
- ✓ La ubicación del lactario únicamente beneficia a las mujeres trabajadoras que sus oficinas se encuentran en la zona centro de la ciudad, ya que para quienes trabajan en la zona sur es complicado trasladarse al centro para usar el lactario, tomando en cuenta factores como el tiempo de traslado, vehículo, lugar para almacenar la leche en lo que termina la jornada laboral, equipo de transporte de la leche, tiempo de extracción, entre otros factores.
- ✓ También es necesario señalar que el costo estimado del lactario durante 3 años fue el siguiente:

CONCEPTO	MONTO
Renta del espacio	\$30,618.00
\$113.40 el m <sup>2</sup>	
7.5 m <sup>2</sup> lactario	
Gastos indirectos (mantenimiento, luz, limpieza, etc.)	\$15,000.00
Montaje (mobiliario y adaptaciones)	\$20,000.00
Total	\$65,618.00

La cantidad total de \$65,618 pesos dividido entre las 3 usuarias es igual a un costo de \$21,872.6 pesos por persona, lo que presupuestalmente no resulta viable considerando la falta de recursos del municipio.

#### 4. Informe de la competencia y responsabilidad de su área para la implementación de los mismos.

En junio de este año diferentes áreas de la administración firmaron la matriz de responsabilidades de la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, en la cual la Dirección de Recursos Humanos firmó el requisito 12, referente a la Lactancia Materna en los centros de trabajo. (Se anexa Matriz de responsabilidades de la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación del Gobierno Municipal de Guanajuato). Posteriormente solicité a la Dirección General de Atención a las Mujeres, quien actualmente lidera esta Norma, que realizáramos una mesa de trabajo para tomar acuerdos (se anexa oficio de

Posteriormente solicite a la Direccion General de Atencion a las Mujeres, quien actualmente lidera esta Norma, que realizáramos una mesa de trabajo para tomar acuerdos (se anexa oficio de evidenciamos), dado que existen más requisitos compartidos con dicha Direccion y con otras dependencias, esto con la finalidad de establecer la metodologia para trabajar y colaborar en mantener la certificacion que actualmente tiene el Gobierno Municipal; sin embargo hasta el momento no he recibido respuesta.

Sin más por el momento, agradezco sus atenciones y le envío un cordial saludo.

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

  
C.P. Irma Mandujano Garcia

Tesorera Municipal

C.c.p. C.P. Manuel Ludovico Mata Vega. Coordinador General de Administracion. Para conocimiento.

NORMA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN NMX-R-025 SCFI-2015

Matriz de Responsabilidades  
23 de Marzo del 2022







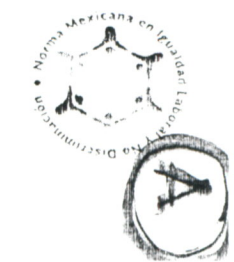
REQUISITO	NUMERAL	DESCRIPCIÓN	Dependencia Responsable	Nombre del Titular Responsable	FIRMA
1	5.3.3.1.1	Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
2	5.5.2.1	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
3	5.5.2.2	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
4	5.5.2.3	Realizar una auditoría interna.	Un tercero	Liliana Aguilera Padilla	
5	5.3.3.1	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
6	5.3.3.2	Existencia de un Código de Ética o equivalente.	Contraloría	Pedro Pablo Cardona Maldonado	
7	5.3.4.1	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensación al personal.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
8	5.3.4.2	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	

9	5.3.3.4.3	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
10	5.3.3.4.4	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
11	5.3.3.4.5	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
			DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.					
12	5.3.3.5.1.1	El espacio destinado a la lactancia o extracción de leche	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
	5.3.3.5.1.2	La oferta de cuidado del menores	DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
			DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
	5.3.3.5.1.3	En el centro de trabajo existen medidas para:			
	5.3.3.5.1.2.1	Las medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros	DRH	Liliana Aguilera Padilla	
			DGAM	Leonel Humberto Ramirez Rangel	



M1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo		DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel Liliana Padilla Aguilera	DGAM	
			DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel Liliana Padilla Aguilera	DGAM	
14	5.3.3.7.1	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	DGAM	Liliana Padilla Aguilera	DGAM	
13	5.3.6.1.4	Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona	Coordinación Gral de Administración	Manuel Ludovico Mata Vega		
	5.3.6.1.3	Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad	Dirección de Protección Civil	José Félix Pérez Ramírez		
		Página WEB Accesible pautas AA	Coordinación Gral de Administración	Manuel Ludovico Mata Vega		
	La información y comunicación en el centro de trabajo:					
	5.3.6.1.2	Un plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona con discapacidad	DGOP	Marco Antonio Ortiz Rendón		
	5.3.6.1.1	Mobiliario y equipo	Coordinación Gral de Administración	Manuel Ludovico Mata Vega		
5.3.6.1.1	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo					
5.3.5.1.3.1	La Licencia de Paternidad	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	DGAM		
		DGAM	Liliana Padilla Aguilera	DGAM		

M2	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
		DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
M3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
		DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
M4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
		DGAM	Liliana Aguilera Padilla	
M5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo.	DRH	Leonel Humberto Ramirez Rangel	
		DGAM	Liliana Aguilera Padilla	



"2022 Año del 70 Aniversario del Teatro Universitario y  
50 Aniversario del Festival Internacional Cervantino"

Tesorería Municipal  
T.M.G./857/2022

ASUNTO: Respuesta al oficio DGAM/273/2022  
Guanajuato, Gto., a de 22 de julio de 2022

Dra. Liliana Aguilera Padilla  
~~Directora General de Mujeres Capital~~  
Presente:

En respuesta al oficio DGAM/273/2022 en el cual se solicita elaborar una carpeta de evidencias de todas las diferentes áreas a mi cargo de las actividades referentes a la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, al respecto le informo lo siguiente:

De acuerdo a la matriz de responsabilidades acordada en reunión de trabajo sobre dicha Norma el Jueves 17 de marzo a las 13:30 horas en la Tesorería Municipal (de la cual se adjunta la minuta correspondiente y la matriz de responsabilidades) los requisitos 1, 2, 5, 6, 10 y 14 no corresponden a las áreas a mi cargo. Así mismo el requisito 9 es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos (se adjunta la evidencia). Respecto a los requisitos 11, 12, 13, M3, M4 y M5 es necesario acordar una mesa de trabajo para tomar acuerdos dado que son requisitos compartidos con el área a su cargo y con otras dependencias involucradas.

Reiteramos nuestro compromiso para seguir colaborando en mantener la certificación que actualmente tenemos en el Gobierno Municipal de Guanajuato.

Sin más por el momento, me despido de usted enviándole un grato saludo.

MUNICIPIO DE GUANAJUATO  
COORDINACIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA

ATENTAMENTE

RECIBIDO  
25 JUL. 2022  
RECUERDO

C.P. Irma Mahujano García  
Tesorera Municipal

RECIBIDO:  
TURNADO A:

*[Firma]*  
10:01

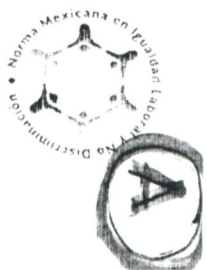
Presidencia Municipal Guanajuato, Gto.  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
RECIBIDO:  
25 JUL. 2022  
RECUERDO  
HORA: 9:57

C.c.p. C.P. Manuel Ludovico Mata Vega. Coordinador General de Administración. Para conocimiento.  
C.c.p. C.P. Leonel Humberto Ramírez Rangel. Director de Recursos Humanos. Para conocimiento.

Recibi: Steve Lopez B.  
Div. Genl. de Atención a las Mjers  
02/Ago/2022



Guanajuato



"2022 Año del 70 Aniversario del Teatro Universitario y 50 Aniversario del Festival Internacional Cervantino"

Tesorería Municipal

T.M.G./857/2022

ASUNTO: Respuesta al oficio DGAMI/273/2022 Guanajuato, Gto., a de 22 de julio de 2022

Dra. Liliana Aguilera Padilla

Directora General de Mujeres Capital

Presente:

En respuesta al oficio DGAMI/273/2022 en el cual se solicita elaborar una carpeta de evidencias de todas las diferentes áreas a mi cargo de las actividades referentes a la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, al respecto le informo lo siguiente:

De acuerdo a la matriz de responsabilidades acordada en reunión de trabajo sobre dicha Norma el Jueves 17 de marzo a las 13:30 horas en la Tesorería Municipal (de la cual se adjunta la minuta correspondiente y la matriz de responsabilidades) los requisitos 1, 2, 5, 6, 10 y 14 no corresponden a las áreas a mi cargo. Así mismo el requisito 9 es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos (se adjunta la evidencia). Respecto a los requisitos 11, 12, 13, M3, M4 y M5 es necesario acordar una mesa de trabajo para tomar acuerdos dado que son requisitos compartidos con el área a su cargo y con otras dependencias involucradas.

Reiteramos nuestro compromiso para seguir colaborando en mantener la certificación que actualmente tenemos en el Gobierno Municipal de Guanajuato.

Sin más por el momento, me despido de usted enviándole un grato saludo.

MUNICIPIO DE GUANAJUATO  
COORDINACIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA

ATENTAMENTE

RECIBIDO  
25 JUL. 2022  
RECUERDO

C.P. Irma Mahujano Garcia  
Tesorera Municipal

Presidencia Municipal Guanajuato, Gto.  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
RECIBIDO  
25 JUL. 2022  
RECUERDO  
HORA: 9:57

RECIBIDO  
TURNADO A: 10:01

C.c.p. C.P. Manuel Ludovico Mata Vega. Coordinador General de Administración. Para conocimiento.  
C.c.p. C.P. Leonel Humberto Ramírez Rangel. Director de Recursos Humanos. Para conocimiento.

Recibi: Setene Lopez B.  
Dir. Genl. de Atención a las Mujeres  
02/Ago/2022