



Código de Ética Institucional con Enfoque de Género

Secretaría de Salud
Pública / Servicios
de Salud de Sonora

M.C. María Luisa López Alvarez
Noviembre 2010.

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.





Contenido

Antecedentes.....	3
Introducción	4
Objetivo	7
1. Lineamientos generales para la elaboración de un Código de Ética con enfoque de género.....	7
2. Lenguaje de género incluyente en el Código de Ética.....	9
3. Enfoque de género en la carta de presentación del Código de Ética de la alta dirección de la Institución	12
4. Principios básicos de equidad de género y no discriminación.....	13
4.1. Principio de Igualdad de oportunidades y trato.....	13
4.2. Principio de la equidad de género.....	16
4.3. Principio de la No violencia	16
4.4 El principio de No Discriminación.....	17
5. Presentación de la guía de conducta para el personal.....	18
6. Guía de conducta en los principios de equidad de género y no discriminación	19
6.1 Igualdad de oportunidades y trato.....	19
6.2 Principio de equidad de género.....	20
6.3 Principio de la No Violencia	21
6.4 Principio de la No Discriminación.....	22
7. Responsabilidades.....	23
8. Carta compromiso	23
9. Código de Ética de la Secretaría de Salud Pública y Servicios de Salud de Sonora.....	25
Valores	26
10. Comentarios al Código de Ética de la Secretaría de Salud y Servicios de Salud de Sonora.....	27
BIBLIOGRAFIA	28





Antecedentes

En base al “Estudio de Género y Equidad” realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y en las relaciones de intercambio entre el Inmujeres y el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM), se han identificado factores diferenciales de género, que están presentes en las instituciones, como parte de su cultura institucional.

El Instituto Sonorense de la Mujer se está poniendo como un reto importante en este año promover un cambio a nivel de cultura Institucional para el adelanto de las mujeres repatriadas al presentar una propuesta de análisis en torno a los principios de igualdad, equidad y derechos humanos plasmados en el Código de Ética del Instituto Nacional de Migración.

IncurSIONAR en la Cultura Institucional implica a veces buscar una apertura en los valores de las personas para la aceptación de nuevos modelos de relaciones sociales en las que tanto hombre como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional, de salarios, de reconocimientos, que generen un ambiente de igualdad y equidad así como de respeto a los derechos humanos, que al estar ampliamente arraigados en el personal de la Secretaría de Salud y en los Servicios de Salud Sonora tendrán más oportunidad de transmitirlos al momento de realizar su trabajo diario hacia la población que atienden.

El problema reside en que el aspecto de género no es algo nuevo que se vaya a adicionar a las instituciones, este ya existe el problema es que hay que cambiar la concepción que se tiene del concepto de género en cuanto a las creencias y los valores que se manejan al respecto por estereotipos sociales ya establecidos y que finalmente repercuten en las



acciones que se llevan a cabo en el aspecto social, político y laboral en desmérito de las mujeres.

Lo relevante es lograr revalorizar el término de género, o sea darle una nueva interpretación que elimine todo tipo de discriminación hacia la mujer pero que también ubique a hombres y mujeres en igualdad de circunstancias.

La propuesta es hacer visibles y explícitas las conductas que se consideran ayudarán a provocar la transformación en la cultura institucional, por lo que se plantea llevar a cabo un proceso que permita la revisión de los valores y conductas éticas desde un perspectiva de género, a través de la elaboración de lineamientos para incorporar la perspectiva de género en el Código de Ética del Instituto Nacional de Migración que refleje la nueva mirada al aspecto del género.

Introducción

La mayor parte de los teóricos y estudiosos coinciden en que, para arraigar la sensibilidad de género y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres en el corazón mismo de una institución debe darse una transformación en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, ya que esta atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos.

Los Códigos de ética son los instrumentos en los cuales las instituciones establecen los valores y conductas que los guían en su quehacer diario, es por eso que en este trabajo se va a hacer un a revisión de los valores éticos desde una perspectiva de género.



Establecer en el Código de Ética/conducta que cada vez que se vaya a tomar decisiones donde se involucre un hombre y/o mujer se reflexione si se está dando una decisión basada en un rol tradicional o en una equidad de género.

Las decisiones difícilmente serán apropiadas o correctas si no toman en cuenta los roles reales de mujeres y hombres como actores sociales y económicos, el tipo y nivel de las desigualdades existentes y las condiciones, necesidades y potencialidades reales de hombre y mujeres.

La relevancia del trabajo se da al considerar que los Códigos de Ética deben ser útiles para tomar decisiones en todos los ámbitos de las instituciones y debe convertirse en una moral vivida y pensada lo que da una gran oportunidad de incluir conceptos de género que propiciarán que en la institución se actúe con igualdad ante su personal sin importar el sexo al que pertenezcan.

Es importante que en la reflexión sobre la forma de atender los aspectos que llegan a propiciar la diferencia de sexo se considere que al diferenciar entre “sexo” y “género” apunta a la necesidad de distinguir en el análisis, aquello que en la vida —y por tanto, en el arreglo institucional de las sociedades— está determinado biológicamente (como por ejemplo, el que sean las mujeres las que den a luz a los hijos o, en cuestiones étnicas, que personas de cierta raza sean más o menos propensas a algunas enfermedades), de aquello que es producto de la construcción histórica y social (por ejemplo, la asignación de determinadas tareas o roles según el sexo o la raza de las personas)

Reconocer esta distinción permite observar la “discriminación estructural”, la cual consiste en el conjunto de prácticas, reproducidas por las instituciones y avaladas por el orden social, en que hombres y mujeres se enfrentan a distintos escenarios sociales, políticos,



económicos y éticos, y a diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida, debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres.

Reconocer lo anterior, hace más compleja la concepción de la ética al traer a cuenta la forma en que las relaciones y las dinámicas que son consideradas propias de la esfera privada, están dispuestas o estructuradas a partir del ordenamiento público, y que deben ser tomadas en cuenta para equilibrar la vida social, política y moral. En este sentido resulta necesario reconocer la fuerza de la promoción de los principios para revalorizar a la mujer como persona y buscar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Los principios para revalorizar a la mujer como persona contenidos en las orientaciones a la equidad en el ámbito laboral deberá tomar en cuenta el aspecto de la violencia basada en el género como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación y a la discriminación, generando problemas en las relaciones laborales.

Contar con un Código de Ética que además de cumplir con los preceptos básicos para el desarrollo del trabajo además contenga los principios fundamentales de la igualdad de trato y la no discriminación será un paso importante para establecer las conductas requeridas que permitan erradicar todo tipo de violencia laboral en específico la violencia contra las mujeres, para crear un ambiente de trabajo más armonioso, más amigable y mejores resultados del trabajo como un equipo unido y comprometido con la Institución y con la Salud de las ciudadanas y ciudadanos de Sonora.

Las conductas éticas pueden nutrirse ampliamente de las aportaciones de la perspectiva de género, ya que ésta ofrece una orientación a las Instituciones para comprender mejor la igualdad, equidad y no discriminación a través de herramientas útiles para apreciar los fenómenos de discriminación estructural y encontrar las estrategias adecuadas para enfrentarlos.



En tal virtud la creación de un Código de Ética con enfoque de género obedece a la posibilidad de contar con un instrumento ético que contenga una real perspectiva de género, que sea de observancia y responsabilidad para todo el personal para que de esta forma se vaya provocando una transformación en la Cultura Institucional hacia la equidad de género y la no discriminación, que finalmente repercutirá en el trato y atención que se brinde a las usuarias y usuarios del Sector Salud.

Objetivo

El objetivo de este trabajo es presentar algunos lineamientos generales propositivos para la definición de un Código de Ética de las Instituciones con perspectiva de género. El trabajo gira en torno a la necesidad de unir el diseño de los códigos de ética con el enfoque de género para hacer visibles ciertas realidades sociales en relación a la condición de la mujer en el ámbito laboral con respecto a los hombres que involucre una reflexión sobre valores y principios de la igualdad, la equidad y la no violencia

1. Lineamientos generales para la elaboración de un Código de Ética con enfoque de género

En estos lineamientos generales se propone destacar principios básicos de la teoría de género para que la elaboración del Código de Ética incluya la reflexión sobre la equidad de género y la no discriminación, a fin de que al momento de que el personal aplique el Código de Ética de la Institución se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género tomando en cuenta sus diferencias culturales, económicas y sociales



Las diferencias entre los sexos siempre ha existido pero estas diferencias de tipo biológico a lo largo del tiempo se han convertido en diferencias sociales, económicas, políticas, ideológicas, morales, psicológicas y corporales, en las cuales la mujer ha ido quedando en desventaja en relación a los hombres, al grado que en algún tiempo la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a ser parte de una familia y sociedad, razón por la cual se requiere poner a la vista estas desventajas y buscar mecanismos que permitan superarlas a fin de que la mujer pueda desarrollarse por su capacidad y potencialidad sin verse afectada por su condición social de mujer.

«obrar racionalmente» significa,..., saber deliberar bien antes de tomar una decisión con objeto de realizar la decisión más adecuada y actuar según lo que hemos elegido. Quien no reflexiona antes de actuar sobre los distintos cursos de acción y sus resultados, quien no calibra cuál de ellos es más conveniente y quien, por último, actúa en contra de la decisión que él mismo reflexivamente ha tomado, no obra racionalmente. La ética, en un primer sentido, tiene por tarea mostrarnos cómo deliberar bien con objeto de hacer buenas elecciones. Cortina (1998).

El Código debe capturar la especificidad del enfoque de género en cada una de sus partes e incluir los principios básicos que permitirán dar mayor desarrollo y adelanto a las mujeres en el ámbito laboral

La incorporación de estos principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética en la Secretaría de Salud y Servicios de Salud de Sonora serán un pilar importante para el trato que se brinde a la población.

Estos lineamientos son de carácter propositivo y corresponde a cada Institución adaptarlo a sus propias necesidades y retos a cubrir en el aspecto de equidad de género y no discriminación.



2. Lenguaje de género incluyente en el Código de Ética

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha promovido durante siglos a reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas (mirada masculina en el centro del Universo) y subordinan lo femenino a lo masculino.

En el lenguaje que se utiliza de manera habitual -es frecuente que se considere el masculino como genérico en detrimento del femenino a pesar de numerosos estudios que apuntan la necesidad de que se evolucione hacia un uso no sexista del lenguaje- es uno de los ejemplos más evidentes de ello.

No va a ser fácil desprendernos de ello ya que según recuerda Montserrat Moreno, profesora del Departamento de Psicología Básica de la Universidad de Barcelona (España) el androcentrismo «impregna el pensamiento científico, filosófico, religioso y político desde hace milenios». instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente o sexista pueda contener.

Para poder empezar a realizar los cambios para incorporar un lenguaje no sexista o incluyente se deberán tomar en cuenta algunas recomendaciones y características de nuestro lenguaje.



En el español existen una serie de mecanismos verbales mediante los cuales la discriminación sexual se recrea y mantiene por ejemplo:

El uso del género masculino como neutro. Este es uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística en español que radica en usar el género masculino como neutro, por ejemplo: los jóvenes mexicanos piensan, debiera ser la juventud mexicana piensa.

La existencia de un orden jerárquico al nombrar a mujeres y hombres, ordenamiento que refleja y reproduce la jerarquía social : padre y madre.

La ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino, especialmente las más prestigiosas: rector, dramaturgo, etc.

Para definir un Código de Ética que tenga una visión más igualitaria es decir que incluya la perspectiva de género va a ser importante empezar a realizar un análisis del tipo de lenguaje que se está utilizando considerando que es una parte importante de la comunicación y que tiene una fuerte influencia en la transformación de la realidad.

Se requiere observar con mayor detenimiento las palabras escritas que se usan, esto se hará a través de una reflexión y concientización, ya que si en el documento en cuestión solo mencionan a hombres o a mujeres, produce el efecto de excluir al otro sexo, no interpellarlo ni involucrarlo en nuestra gestión.

Para poder hacer visible tanto al hombre como a la mujer y evitar usar un lenguaje que por sí mismo excluya al hombre o a la mujer se deberá:

- Buscar la forma femenina o masculina correspondiente. Por ejemplo, jueza y juez.



- Usar términos genéricos (persona, individuo, ser humano, humanidad) o colectivos (comunidad, alumnado, estudiantado, personal docente, clase trabajadora, sector empresarial).
- Reestructuración de las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o su artículo. Por ejemplo: "Actividad de aprendizaje: realizar la práctica", en vez de "El docente solicita a los estudiantes realizar la práctica".

Para utilizar un lenguaje de género que supere las expresiones sexistas, se podrán tener en cuenta los siguientes ejemplos

Uso del género universal

USAR	EN LUGAR DE
Ser humano o persona	Hombre
La sociedad/ la humanidad vivía	El hombre vivía en ciudades
Estudiantes	Alumnos
El personal médico	Los médicos
Doctor, doctora	Médico

Uso de abstractos

USAR	EN LUGAR DE
La persona que supervisó emitió su opinión	El supervisor emitió su opinión
Enviar documentos a las coordinaciones	Enviar documentos a los coordinadores
La responsabilidad es de la jefatura del departamento	La responsabilidad es del jefe de departamento

Uso de artículos y pronombres

USAR	EN LUGAR DE
Los y las trabajadoras deben terminar su trabajo	Los trabajadores deben terminar su trabajo
Las y los usuarios deben	Los usuarios deben





El uso de los paréntesis y diagonales en los vocativos

USAR	EN LUGAR DE
Estimado/a:	Estimado:
Interesada(o)	Interesado

Uso de títulos académicos y ocupaciones

USAR	EN LUGAR DE
La médica Teresa	La médico Teresa
El personal de enfermería	Las enfermeras
El personal de terapia	Las terapistas

Significados sexistas

USAR	EN LUGAR DE
Las y los indígenas	Los indígenas
Personas migrantes	Los mojados

3. Enfoque de género en la carta de presentación del Código de Ética de la alta dirección de la Institución.

Un código tiene como función principal brindar los elementos básicos de cuestión moral para que sean aplicados en la toma de decisiones convirtiendo así a la ética de la organización en una ética aplicada que debe ser útil para que el personal haga elecciones correctas en términos morales.

En las instituciones la ética obliga a obrar racionalmente y en esa medida exige mejorar el proceso de toma de decisiones y una ética con perspectiva de género buscará que en el proceso de toma de decisiones se tenga presente la diferenciación que se ha ido haciendo entre los sexos,



Para conseguir un impacto significativo en la transformación del ambiente laboral se debe hacer responsable al personal directivo de la aplicación del Código para lo cual es recomendable que se haga un anuncio específico de que en el Código de Ética como parte del programa de la Transversalización de la perspectiva de género en el gobierno estatal y este incluya una carta de la alta dirección de la Institución. Dirigida a todo el personal.

La carta de la alta dirección incluirá

- a. Importancia de los valores para la organización, por ejemplo la forma en que este código va a contar con los valores éticos exclusivos de la organización y que va a ser su actuación y acatamiento a estos valores lo que los distinguirá de otras instituciones.
- b. Estipular la utilidad de los valores para el personal, la institución y el país, así como la responsabilidad de las y los servidores públicos para su aplicación.
- c. Resaltar la incorporación de la perspectiva de género en el Código de Ética, como una medida orientada a dar el énfasis requerido para que años y años de invisibilidad en que ha estado la presencia de la mujer en los aspectos éticos y también como una medida dirigida a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual

4. Principios básicos de equidad de género y no discriminación

4.1. Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

Este principio busca establecer un compromiso individual e institucional para conciliar la igualdad de los sexos y la actividad laboral.



Consiste en dar a cada persona sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios correspondientes a los méritos realizados.

Igualdad de oportunidades

- Igualdad en el acceso a un empleo
- Igualdad en la promoción laboral
- Igualdad en la formación profesional

Es importante resaltar que en razón de la construcción que se ha hecho en base a los estereotipos sexuales existe una tendencia a asociar el sexo a un tipo específico de trabajo y en ocasiones por costumbre no se considera la contratación ya sea de hombres o de mujeres en trabajos específicos, como por ejemplo el trabajo en enfermería se asocia más a la mujer que al hombre porque a la mujer se le ha considerado la encargada del cuidado de niños y enfermos sin embargo hay hombres que también tienen el interés y la habilidad para trabajar como enfermeros.

Para superar estas posibles acciones como resultado de la costumbre y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, este principio no impedirá mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de ciertas actividades profesionales que han encasillado a hombres o mujeres en actividades específicas pudiéndose evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.



Igualdad de beneficios

- Igualdad en el pago por igual trabajo en la misma Institución para hombres y mujeres. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deben ser substancialmente iguales. Es el contenido del trabajo y no los títulos de trabajo lo que determina si los trabajos son substancialmente iguales. Se permiten las diferencias en pago cuando se basan en el tiempo, mérito, cantidad y calidad de producción o en base a un factor diferente al sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferente
- Igualdad prestaciones, permisos etc

La igualdad de prestaciones se refiere al disfrute de prestaciones

Es importante resaltar que se puede tener igualdad de oportunidades, pero no necesariamente esto significa que se tenga igualdad de beneficios.

Por ejemplo, existe igualdad de oportunidad en una rifa de un pastel en el que cada persona recibe un número de rifa. Sin embargo, en este ejemplo no habría igualdad de resultados, ya que al final una persona obtendría el pastel y los demás no tendrían nada. La igualdad de resultados se daría si el pastel se divide en trozos idénticos y se reparten entre cada participante.

Por ejemplo en las instituciones se da igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a un puesto, pero muchas veces sus salarios no son equivalentes a los que tienen el hombre en el mismo puesto. Esto es tuvo la igualdad de oportunidad pero no de resultado.



4.2. Principio de la equidad de género.

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una igualdad de la diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias..

La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

Adoptar el principio de equidad no implica pretender igualar a hombres y mujeres, sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. Es decir, significa responder al escenario plural e igualitario que caracteriza al espacio social moderno, que permita cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

4.3. Principio de la No violencia.

No propiciar, cooperar o ejercer cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad del personal, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y comprometa su futuro laboral.



Así como también participar o ejercer la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4.4 El principio de No Discriminación

El principio de no discriminación se basa en reconocer la importancia de promover relaciones sociales igualitarias, prohibiendo toda diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria que implique que la aceptación estereotipada de roles sociales designados a hombres o mujeres le niegue un derecho o beneficio, imponga una carga o vulnere la dignidad de la persona o la margine.

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable o favorable, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas



categorías se encuentran el sexo, la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

5. Presentación de la guía de conducta para el personal

Se desarrolla una guía de conducta para el personal donde se especifican acciones que se deben de contemplar en el quehacer diario en la Institución para que se vaya dando cabal cumplimiento a los principios establecidos en el Código de Ética con enfoque de género.

Con esta guía se busca resaltar la importancia de gestionar constantemente con los principios de equidad de género y no discriminación en convivencia con todo el personal de la Institución, con el compromiso de que si cumplirán por parte de las y los servidores públicos en el ámbito de su trabajo.

Se sugiere el uso de imágenes en un principio con esto quedará más grabada la idea y si fuera pertinente en algún momento se pueden presentar casos reales que hayan pasado en alguna Institución, sin la intención de atacar, sino de ejemplificar en la realidad los actos de desigualdad y discriminación, que a veces son difícil de afrontar o aceptar.



6. Guía de conducta en los principios de equidad de género y no discriminación

6.1 Igualdad de oportunidades y trato.

- La Institución está comprometida con crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminar.
- Respetar los derechos de los trabajadores, evaluación justa del desempeño, igualdad de oportunidades evitando injustas discriminaciones, derecho a un proceso justo ante sanciones o despidos.
- Las decisiones de promociones laborales deben ser conducidas por los talentos, las destrezas y habilidades, del personal
- Dar igualdad de calificación profesional entre mujer y hombre para ocupar las mismas plazas
- Dar igualdad de salarios a mujeres y hombres apegados al principio de a trabajos iguales salarios iguales
- Las contrataciones se harán en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral y no por estereotipos establecidos de sexo, raza, creencia en función del tipo de trabajo a desarrollar.
- Dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el desarrollo profesional e intelectual





No aceptable

Aceptable



6.2 Principio de equidad de género

- Como servidor/a público del nivel jerárquico, debes esmerarte por dar un trato justo a los migrantes y las migrantes, proveedores y compañeros
- Es responsabilidad de todos/as nosotros/as mantener un ambiente libre de discriminación. Nuestra Institución tiene un compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación, donde cada integrante sea tratado con dignidad y respeto, donde se reconozcan las diferencias y se valore a las personas.



6.3 Principio de la No Violencia

- Propiciarán el compañerismo, mantendrán una relación estrecha y respetarán los acuerdos tomados como equipo, sin menoscabo del respeto que cada uno se merece como individuo.
- Si te sientes amenazado y/o consideras que está en riesgo tú seguridad personal (o la seguridad de cualquier otro compañero, empleado, visitante o invitado) debes notificarlo inmediatamente.
- El hostigamiento en el trabajo no necesariamente tiene que ser de naturaleza sexual como: cualquier forma de abuso verbal o físico de otra persona no provocado, innecesario y/o no deseado, expresiones o materiales explícitamente despectivos, conducta verbal o física que produzca un ambiente hostil, y comentarios discriminantes.
- El acoso puede ser de naturaleza sexual a través de comentarios verbales, contacto físico o de otra conducta no apropiada, y no será tolerado.
- Las personas de la Institución tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y de reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias.
- Tratarse unos a otros con dignidad y respeto incluye el respetar la privacidad de cada uno. Por lo que se reconoce y comprende la importancia de equilibrar la vida personal y su conexión con el trabajo.
- La información personal y confidencial de tus compañeros de trabajo, debe ser respetada y no ser motivo de burlas o de actos que sean desaprobados por este código.
- No debes aprovecharte injustamente de nadie a través de manipulaciones, artificios, abuso de información privilegiada, presentación errónea de hechos o cualquier otra práctica de trato injusto, o que afecte a terceros.



- No se tolerará ninguna conducta violenta o amenazas de violencia como: comportamiento peligroso o agresivo, intimidación o amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acoso.
- Aquellos que violen ésta política serán sujetos a una acción disciplinaria, incluyendo un posible despido del trabajo por acciones que se encuentren tipificadas en la ley. Si consideras o te enteras que un compañero/a ha sufrido hostigamiento laboral debes notificarlo de inmediato.

No aceptable



Aceptable



6.4 Principio de la No Discriminación

- La Institución se encargara de mantener un ambiente saludable, justo, armonioso y agradable para todos
- Impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres
- Difundir una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación.
- En la Institución no se acepta que las personas sean objeto de discriminación o acoso en el lugar de trabajo.



7. Responsabilidades.

Establecer claramente lo que se espera por parte del personal al haber recibido el Código de Ética como podría ser que: De todo el personal de la Institución se espera que se familiaricen con los principios del Código y cumplan con ellos en todo momento. Cada persona es responsable de ser vigilante y de reportar cualquier violación o sospecha de violaciones de estos principios, ya sea a través de las relaciones normales de reporte de informes a cualquier miembro de la dirección, o a través de algún medio específico establecido para denuncias. Todas las personas deben hablar o tomar medidas en caso que tengan conocimiento de cualquier actividad potencialmente ilegal, inmoral, o fraudulenta,.

Es importante que en el Código se incorpore un apartado referente a las responsabilidades que como servidoras y servidores públicos se tiene y el reconocer que el incumplimiento del Código de Ética, así como la obligación de informar sobre violaciones o para cooperar en cualquier investigación de presuntos violaciones, rompe la confianza de nuestros usuarios y de la sociedad, y se abre la posibilidad hacia una acción individual disciplinaria y tal vez a la responsabilidad legal.

Finalmente cada servidora o servidor público certifica el cumplimiento de este Código con la firma de una Carta Compromiso. También se puede pedir periódicamente certificar el cumplimiento con el Código de Ética con perspectiva de género o políticas específicas en materia equidad de género y no discriminación

8. Carta compromiso

A continuación se presenta una propuesta de carta compromiso que puede servir de base a la Institución para elaborar la propia, la finalidad es que quede acentado quien



recibe dicha información y el compromiso que se asume al respecto para su conocimiento, entendimiento y aplicación También se recomienda incluir datos de la persona que recibe el código para que se pueda evaluar posteriormente.

Incluyendo la identificación de la persona con los datos referentes a la Unidad Administrativa a la que pertenece, nombre completo, cargo, fecha y firma de la persona que recibe con objeto de evaluar a quienes reciben los códigos.

CARTA COMPROMISO

Hago constar y acepto que he leído el Código de Ética y Conducta y que comprendo en todos sus términos la Misión, Visión y Valores, los cuales admito como norma interna en el ejercicio de la actividad profesional que desarrollaré en esta organización, enterado/a de las responsabilidades que conlleva el incumplimiento a éstos y me comprometo a realizar mis acciones, bajo estos lineamientos de conducta.

Nombre _____

Unidad administrativa a la que pertenece _____

Cargo _____

Fecha _____


Firma _____



9. Código de Ética de la Secretaría de Salud Pública y Servicios de Salud de Sonora.

Tríptico del Código de Ética de la Secretaría de Salud Pública y Servicios de Salud de Sonora.

En el Código de Conducta los servidores públicos reconocen y asumen la Misión y Visión de la Secretaría de Salud Pública y Servicios de Salud de Sonora.



SALUD

Misión

“Contribuir a un desarrollo humano integral a través de servicios de salud innovadores, eficientes, equitativos y sensibles, asegurando una cobertura universal y el acceso a servicios de excelencia”.

Visión

“Por un nuevo Sonora, una nueva actitud en Salud, con liderazgo y reconocimiento a nivel nacional e internacional y excelencia en sus resultados”.

¿Dónde encontrar nuestro Código de Conducta?

Se puede obtener de internet a través de las siguientes ligas:
<http://saludsonora.gob.mx>
<http://innovacion.saludsonora.gob.mx>

También a través del enlace del Comité del Código de Conducta del área o unidad administrativa a la que pertenece.

Dado que la Secretaría de Salud Pública y los Servicios de Salud de Sonora realizan funciones afines y complementarias, el Código de Conducta aplicará para el personal que labora en ambas instituciones, conforme a lo que marcan las disposiciones aplicables en la materia

Elaborado por:

Lic. Luis Norberto Fernández Gallego
 Coordinador General


Lic. Rocío del Pilar Ruiz Manríquez
 Lic. Yumika Izayana Yanez Tanamachi
 Coordinadoras de Revisión

Rosalía Ruiz Meyenberg
 Edición

Calzada los Ángeles y Dr. José Miró
 Abella, Colonia Las Quintas,
 Hermosillo, Sonora
 Tel: 01 662-21 69196 y 21 66 984
 Fax: 2 607736

CODIGO DE CONDUCTA

DE LOS SERVIDORES
 PÚBLICOS DE LA
 SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA Y
 SERVICIOS DE SALUD DE SONORA





¿Qué es el Código de Conducta?

Es un documento donde se establece el comportamiento que se espera de los integrantes de una organización.

Los Códigos de Conducta no sustituyen la ley, por el contrario la refuerzan.

¿De dónde salen los Códigos de Conducta?

Como parte de la necesidad de recuperar la confianza de los ciudadanos en las instituciones de gobierno y de sus servidores públicos, para lo cual la Secretaría de la Contraloría General impulsa la elaboración de Códigos de Conducta al interior de Dependencias y Entidades para crear un ambiente con calidad humana y con vocación de servicio.



¿Cómo se crea el Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Salud?

Inicia su elaboración con la instalación del Comité del Código de Conducta el 7 de diciembre del año 2006, tomándose en cuenta la opinión, participación y colaboración de servidores públicos tanto de la Secretaría de Salud Pública como de los Servicios de Salud de Sonora.

De igual forma se realizaron reuniones con revisores honoríficos, para hacer comentarios y aportaciones, proporcionando las herramientas metodológicas para su integración el Instituto de Ciencias y Educación Superior (ICES), quedando aprobado y expedido el día 21 de mayo del 2008 y haciendo su presentación pública el 4 de junio del mismo año.

Objetivo del Código de Conducta

Definir estándares de comportamiento que permitan reafirmar y fortalecer los valores con un enfoque de profesionalismo, excelencia, calidad, equidad y alto grado de sentido humano.

En el Código de Conducta se manifiesta que es imperante desenvolvernos en todo momento en un ambiente en el que se vivan y apliquen los más altos valores humanos, entre los que se encuentran:

- Sensible** - Ciudadano - Humano
- Actitud positiva** - Responsable
- Legal** - Institucional
- Unido** - Trabajo en equipo
- Democrático** - Equitativo

En el Código de Conducta se expresan las conductas a seguir en el marco de los siguientes compromisos:

- ♦ Respeto al trato a usuarios y/o pacientes
- ♦ Con la seguridad, salud y medio ambiente
- ♦ Conocimiento de la Normatividad y su aplicación
- ♦ En la relación con compañeros de trabajo y la institución
- ♦ Del ejercicio de funciones y autoridad de cargo
- ♦ Sobre la utilización de los recursos humanos, materiales y financieros

Valores

Sensible - Ciudadano - Humano

Realizar nuestro trabajo con un alto sentido de adhesión, unión y compañerismo.

Actitud positiva - Responsable

Tratar a nuestros compañeros y usuarios con actitud positiva y amablemente.

Legal - Institucional

Desarrollar el servicio público apegados estrictamente a lo que indican las normas.



Unido - Trabajo en equipo

Laborar siempre unidos en pro de la Salud individual y colectiva de la población.

Democrático - Equitativo

Brindar un trato digno a las personas.

10. Comentarios al Código de Ética de la Secretaría de Salud y Servicios de Salud de Sonora.

El Código de Conducta de la Secretaría de Salud y Servicios de Salud de Sonora según lo expresado por servidoras y servidores públicos de nivel de mandos medios, consideran que en tres de los valores que establecen si se contempla la equidad de género, los cuales son Actitud positiva-Responsable, Legal Institucional y Equitativo.

Pero que aun así sería importante darle mayor énfasis para que de forma clara la equidad de género quedará expresada en los valores y el Código de Conducta de la Secretaría de Salud y Servicios de Salud de Sonora.

Para el 2010-2011 a través del Comité de Conducta “Nuestros Valores” se va a llevar a cabo una revisión de los valores el cual junto con el reglamento y la conformidad de los horarios de trabajo se va a llevar a Firmar el Código de Conducta, este momento se puede utilizar como una oportunidad para llevar a cabo la revisión e incorporación de la equidad de género en el Código de Ética y en los demás documentos.



BIBLIOGRAFIA

Ley de Igualdad Salarial y Discriminación en la Compensación

Consultado el 12 de noviembre de 2010

<http://www.eeoc.gov/spanish/types/epa.html>

Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo

Consultado el 12 de noviembre de 2010

<http://www.eeoc.gov/spanish/>

Revista pensamiento jurídico feminista

Consultado el 13 de noviembre de 2010.

<http://pensamientojuridicofeminista.org/creditos.html>

Consultado el 13 de noviembre de 2010.

http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=editoriales&id_rubrique=12&id_article=17

De León Beltrán Isaac, Jaramillo Restrepo Diego. Bases para la elaboración de un código de ética organizacional en el sector privado, Borradores de Método. No XX. Junio 15 de 2006. Editor Fundación Método Colección Evaluación.

Cortina, Adela. Ética de la empresa. Ed Trotta. Valladolid. 1998.