



Código de Ética Institucional con enfoque de género

Estudio y propuestas para el desarrollo de un Código de Ética con perspectiva de género para la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora.

M.C. María Luisa López Álvarez
Octubre 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 para la elaboración de un Código de Ética con enfoque de género.....	7
2. Lenguaje de género inclusivo en el Código de Ética.....	8
3. Carta de presentación del Código de Ética con perspectiva de género.....	12
4. Principios básicos de equidad de género y no discriminación.....	13
4.1 Principio de igualdad de oportunidades y trato	13
Igualdad de oportunidades	13
Igualdad de beneficios.....	14
4.2.- Principio de la equidad de género.	15
4.3.- Principio de la No violencia.....	15
4.4 El principio de la No Discriminación.....	16
5. Presentación de la guía de conducta para el personal.....	17
6. Guía de conducta en los principios de equidad de género y no discriminación	17
Principio de igualdad de oportunidades y trato.	17
Principio de equidad de género	18
Principio de la No Violencia	18
Principio de la No Discriminación	19
7. Responsabilidades.....	20
8. Carta compromiso.....	21
9. Código de Ética de la Secretaría de Educación y Cultura.....	21
10. Comentarios al Código de Ética del Instituto Nacional de Migración	30
Carta de Presentación.....	31
Lenguaje de género incluyente en el Código de Ética	31
Principios de igualdad de oportunidad y trato	32
Principio de equidad de género	33
Principio de la no violencia	33
Principio de la No discriminación	34
Reportes.....	35
Carta Compromiso	35
Bibliografía.....	36





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 al presentar una propuesta de análisis en torno a los principios de igualdad, equidad y derechos humanos plasmados en el Código de Ética de la Secretaría de Salud del estado de Sonora.

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 Educación y Cultura del estado de Sonora será mas fácil y cotidiano que los transmitan al momento de realizar su trabajo diario.

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 de la Secretaría de Educación y Cultura del estado de Sonora 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 propiciaran 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.

En temáticas vinculadas con los roles de género, para ejemplificar lo anterior resulta interesante analizar el llamado “instinto maternal”. Desde los estudios de género se afirma que es falsa la suposición de que la conexión natural y espontánea existente entre las madres y los hijos, derivada del embarazo, es una condición suficiente para argumentar que ellas están mejor calificadas que los padres para cuidarlos. Dicha suposición tiende a desconocer el esfuerzo y compromiso que implica el cuidado y la crianza de los infantes, restando reconocimiento a esta tarea. Así, cuando socialmente se establece que las madres son más aptas que los padres para el cuidado de los menores y se favorece que los hijos estén al cuidado de ella, se reproduce un fenómeno discriminatorio al adoptar el estereotipo según el cual las mujeres están más capacitadas para estas tareas por el sólo hecho de serlo y, en consecuencia, se les asigna una mayor responsabilidad en el cuidado y educación de los hijos, limitando relativamente su derecho a la realización personal, fuera del rol maternal. Asimismo, la premisa asumida reprime, en principio, el “instinto paternal”, inhibiendo, el desarrollo de modelos de masculinidad que incorporen plenamente la responsabilidad del cuidado de los hijos.

Tomando en consideración lo anterior, la reflexión ética en términos de género en situaciones como la que hemos planteado, habrá de atender no sólo a las circunstancias particulares del caso, sino a la forma en que el trabajo relacionado con la crianza y cuidado de los hijos ha estado repartido entre la pareja, así como a las expectativas de cada uno dentro del ámbito laboral y personal. De esta forma es posible determinar quién de los dos es más apto para el cuidado de los hijos o si ambos padres lo son, evitando así discriminar a través de concepciones predeterminadas sobre los roles de maternidad y paternidad que imperan socialmente.





En conclusión, 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.

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 para la elaboración de un Código de Ética con enfoque de género

En estos lineamientos 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 de la Secretaría de Educación y Cultura del estado de Sonora deben constituirse con su uso y aplicación en el ámbito laboral.

2. Lenguaje de género inclusivo 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.

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 esta 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 interpelarlo 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. Carta de presentación del Código de Ética con perspectiva de género

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

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 diferentes
- Igualdad prestaciones, permisos etc

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 la 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.

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

Principio de 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

Principio de equidad de género

- Como servidor/a público del nivel jerárquico, debes esmerarte por dar un trato justo a los proveedores y proveedoras, compañeros y compañeras.
- 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.

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 acecho.
- 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.

Principio de la No Discriminación

- El Instituto se encargara de mantener un ambiente saludable, justo, armonioso y agradable para todos
- Impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y los hombre
- Difundir una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación.





- En el Instituto no se acepta que las personas sean objeto de discriminación o acoso en el lugar de trabajo.

7. Responsabilidades.

Como servidoras y servidores públicos, reconocemos que el incumplimiento del Código de Ética, incluyendo nuestra obligación de informar sobre violaciones o para cooperar en cualquier investigación de presuntos violaciones, rompe nuestra confianza con nuestros usuarios y nos abre a la acción individual disciplinarias, y tal vez a la responsabilidad legal.

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 la línea de ética. Todas las personas deben hablar o tomar medidas en caso que tengan conocimiento de cualquier actividad potencialmente ilegal, inmoral, o fraudulenta. Cada servidora o servidor público certifica con el cumplimiento de este Código con la firma de una Carta Compromiso. También se nos puede pedir periódicamente certificar nuestro cumplimiento con el Código o políticas específicas en materia equidad de género y no discriminación.





8. Carta compromiso

CARTA COMPROMISO

Secretaría de Educación y Cultura del estado de Sonora

Presente

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.

9. Código de Ética de la Secretaría de Educación y Cultura





INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER
PASEO RÍO SONORA Y COMONFORT | (662) 2120340 y 2127914
HERMOSILLO, SONORA. MÉXICO | www.sonora.gob.mx



ISM
Instituto
Sonorense
de la *Mujer*

Programa de Fortalecimiento a la
Transversalidad de
la Perspectiva de Género.

Código de Ética y Conducta de los Trabajadores de la Secretaría de Educación y Cultura

Hermosillo, Sonora, febrero de 2008.



GOBIERNO
FEDERAL

**MÉXICO
2010**
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
INMujeres



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



INTRODUCCIÓN

El presente documento surge como respuesta a la necesidad detectada por la Administración Pública Estatal de contar con una herramienta que permita orientar la conducta de los servidores públicos.

Para ello se integró el Comité de Ética y Conducta a partir de una convocatoria interna

y abierta a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Educación y Cultura.

El contenido de este documento es producto del análisis realizado por un equipo de personas comprometidas con la idea de fomentar un ambiente laboral sano soportado en conductas éticas y congruentes con la misión, visión y política de calidad de la dependencia.





1

OBJETIVOS

Los objetivos que anteceden a la conformación del Comité de Ética y Conducta y a la propia creación del código, son:

- Contar con un instrumento de referencia institucional vigente, rector de la conducta de los trabajadores de la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora.
- Promover el comportamiento ético de los trabajadores de la educación, con la finalidad de fortalecer sus valores, generando un ambiente laboral e interpersonal sano que se refleje en el servicio que se brinda a la sociedad.

2

JUSTIFICACIÓN

Todo trabajador de la Secretaría de Educación y Cultura, involucrado en la construcción de una sociedad más justa, debe asumir en su desempeño laboral una conducta ética que permita fortalecer y reafirmar los valores humanos, realizar la función pública de manera eficiente y acorde a la dinámica educativa actual.



3





3

ALCANCE

El Código de Ética y Conducta es aplicable al personal administrativo, docente y de apoyo y asistencia a la educación de la Secretaría. Así mismo, debe hacerse del conocimiento de los alumnos y padres de familia, medios de comunicación, entidades gubernamentales y sociedad en general.

4

DECLARACIÓN DE VALORES RECTORES

La definición de los valores rectores que conforman El Código de Ética y Conducta se estableció en función del entorno en el cual interactúan los trabajadores de la Secretaría y con base en la necesidad de reconocer, evaluar y fortalecer dichos valores en lo individual y en lo colectivo.

Respeto: es el reconocimiento de la propia dignidad y la de otros.

Honradez: rectitud de ánimo, integridad en el actuar y el respeto a las normas.

Justicia: dar a cada quien lo que le corresponde, aplicando el principio de la equidad entre los seres humanos.

Tolerancia: es la capacidad de entender situaciones, opiniones y prácticas con las que no se está de acuerdo.





Lealtad: es un fuerte compromiso con la institución en la que se trabaja y con la sociedad misma.

Prudencia: capacidad de reflexionar antes de hablar o tomar una decisión.

Excelencia: disposición para desarrollar la riqueza potencial a través del trabajo intenso y productivo.

5

CONDUCTAS DESEABLES ASOCIADAS A CADA VALOR

Cada principio o valor ético se expresa con un enunciado o regla de oro, con el fin de dar mayor certidumbre al momento de reconocer y ejercitar las conductas relacionadas con cada uno de los principios en el ámbito laboral.

Respeto

Tratar a los demás como queremos ser tratados.

- **Conductas:**

Dar un trato amable a todas las personas en el ámbito del trabajo.

Atender a las personas que acuden en busca de un servicio en forma diligente y oportuna, sin diferencia de edad condición o jerarquía.

Dirigirse visual y verbalmente hacia las personas en forma atenta.

Otorgar el tiempo necesario a cada persona y en el orden en que acuden a solicitar un servicio.



**Secretaría
 de Educación
 y Cultura**





Tolerancia

Respetar el derecho de los demás a manifestarse aunque no se esté de acuerdo con sus ideas.

- **Conductas:**
 Escuchar, respetar y atender a las personas aunque difieran conmigo en su manera de pensar y actuar.

Evitar confrontaciones con quienes no coincidamos en su forma de pensar y actuar.

Lealtad

Mantener un inquebrantable compromiso con los valores y principios institucionales.

- **Conductas:**
 Resguardar la información confidencial. Abstenerse de divulgar asuntos de carácter personal de los demás, dentro y fuera del ámbito laboral.

Preservar la buena imagen de la institución dentro y fuera de la misma.

Honradez

Rectitud de ánimo e integridad en el actuar.

- **Conductas:**
 Hacer uso adecuado de los recursos de los que se dispone para la realización del trabajo. Optimizar el tiempo laboral, cumpliendo con los horarios establecidos.

Prudencia

Ser moderados en el hablar y actuar, para mantener la armonía.

- **Conductas:**
 Evitar hablar de los demás, para generar un ambiente agradable de trabajo. Ser cuidadoso con todo lo que se dice. Respetar conversaciones, documentos y espacios ajenos.





Conocer a los demás para comprender sus actitudes.

Justicia

En el cumplir está el merecer.

- Conductas:
Conocer y respetar la normatividad que rige el trabajo.
Reconocer el esfuerzo y responsabilidad de los demás.
Todo lo que recibimos debe estar en función de nuestro desempeño.

Excelencia

Esfuerzo constante para saber, hacer y ser cada día mejor.

- Conductas:
Ser propositivo, intentando ser mejor cada día, en lo personal y en lo laboral.
Buscar la trascendencia, para reflejarla en los logros de la institución.
Esforzarse al máximo para obtener cada vez mejores logros.



Secretaría
de Educación
y Cultura





6

COMPROMISOS

El Comité de Ética y Conducta de la Secretaría de Educación y Cultura se compromete a:

- Mantener un documento rector vigente para orientar el comportamiento de los trabajadores de la Secretaría de Educación y Cultura, en función de los valores éticos.
- Fungir como vínculo transmisor y promotor del conocimiento y ejercicio del Código.

A los anteriores compromisos, se adhiere el Secretario de Educación y Cultura del Estado de Sonora.

7

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

- Mtro. Sergio Del Rincón Romo
- Lic. Ana Bertha Salazar Siqueiros
- Lic. Blanca Olivia Ibarra García
- Lic. Marcela Lorena Barraza Paredes
- Mtro. Francisco Javier Zárate Soto
- Profra. Teresa Yolanda Carrera Lugo
- Mtra. María González Vásquez
- Lic. Sandra María Miranda Verdugo
- Lic. Laura Gilda González Pineda
- Profr. Manuel Búsani García
- Mtro. Luis Rey Zazueta Gárate
- Ing. Martín Francisco Morales Núñez

Sonora
Vamos por Soluciones





10. Comentarios al Código de Ética del Instituto Nacional de Migración

El código de conducta de la secretaría de educación y cultura del estado de Sonora se compone de cinco partes.

La primera parte describe los objetivos del código: Establecer una conducta ética entre el personal de la secretaría, y tener el documento como una referencia que rija la conducta del personal de la secretaría.

La segunda parte es una justificación del código.

La tercera parte describe a quien se aplica el código.

La cuarta parte establece los valores que deberán regir al personal de la secretaría; dichos valores son:

1. Respeto
2. Honradez
3. Justicia
4. Tolerancia
5. Lealtad
6. Prudencia
7. Excelencia

Finalmente la quinta parte establece las conductas correctas correspondientes a cada uno de los valores estipulados en la parte cuatro

Para la incorporación de la perspectiva de género se tiene lo siguiente:





Carta de Presentación

Al principio de Código de Ética y Conducta es recomendable colocar una Carta de Presentación de la máxima dirección de la institución en donde se deben platicar los objetivos y razones del Código. La finalidad de esta Carta es que la máxima autoridad de la institución sea la que convoque al personal a que se rija por el Código de Ética y conducta; dando así mas peso a su cumplimiento.

Es importante que se destaque la incorporación de la perspectiva de género en el Código de Conducta que se está presentando.

La carta debe dirigirse no solo al trabajador de la secretaría, con lo que quedan excluidas la mujeres ,se debe de dirigir a las trabajadoras y trabajadores.

Lenguaje de género incluyente en el Código de Ética

El Código de Ética y conducta cuenta con un lenguaje excluyente por lo que se recomienda se haga la transformación del lenguaje a un lenguaje incluyente, desde el nombre del Código de Ética, el cual sólo esta referido a los trabajadores, excluyendo a las mujeres quienes se identificarían como trabajadoras o también se podría establecer como Código de Ética del personal de la Secretaría.

En el desarrollo del documento se utiliza la palabra servidores públicos, alumnos, padres de familia, únicamente se debe de sustituir por servidores públicos y servidoras públicas o servidores/as públicos/as, alumnos y alumnas o alumnos/as y padres y madres de familia, correspondientemente.





En la parte cuatro se habla de las conductas correspondientes a los valores rectores, sería adecuado que no solo se hablara de conductas sino también de los derechos, correspondientes a los valores, de las personas como miembros de la institución.

Principios de igualdad de oportunidad y trato

En la parte cuatro donde se describen las conductas acordes a los valores rectores en el apartado de justicia:

Se recomienda poner explícitamente conductas como las sugeridas en el sub -apartado de “Principio de igualdad de oportunidades y trato” del apartado 6 del presente documento.

Y enfocarse no solo en la justicia entre compañeros, sino también viéndola como una parte de la relación entre la institución y su personal.

Específicamente sería adecuado agregar conductas que estipulen que hombres y mujeres deben tener la misma remuneración por el mismo trabajo o las mismas oportunidades de crecimiento laboral.

Ejemplo:

- 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





Principio de equidad de género

En la parte cuatro donde se describen los valores y las conductas acordes a los valores rectores en el apartado de Respeto:

Poner de manera más específica que el trato a las personas que acudan por un servicio debe ser indiferente a sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes

Y agregar una conducta que diga que el trato entre personal de la institución tampoco debe depender del sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes

Principio de la no violencia

En la parte cuatro donde se describen los valores y las conductas acordes a los valores rectores en el apartado de Respeto:

Igual que anteriormente no solo en la justicia entre compañeros, sino también viéndola como una parte de la relación entre la institución y su personal.

Sería conveniente poner explícitamente las siguientes conductas sugeridas en el sub -apartado de “Principio de no violencia” del apartado 6 del presente documento:

- 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 debes presentar ninguna conducta violenta o amenazas de violencia como: comportamiento peligroso o agresivo, intimidación o amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acecho





- Si te sientes amenazado y/o consideras que está en riesgo tu seguridad personal (o la seguridad de cualquier otro compañero, empleado, visitante o invitado) debes notificarlo inmediatamente.
- No debes practicar el hostigamiento en el trabajo, el cual, 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.
- No debes practicar, el acoso, el cual, puede ser de naturaleza sexual a través de comentarios verbales, contacto físico o de otra conducta no apropiada, y no será tolerado.
- Tienes derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y de reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias.
- 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.

En la parte cuatro donde se describen los valores y las conductas acordes a los valores rectores en el apartado de Prudencia:

Se recomienda poner explícitamente las siguientes conductas sugeridas en el sub -apartado de “Principio de no violencia” del apartado 6 del presente documento:

- 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.

Principio de la No discriminación.





En la parte cuatro donde se describen los valores y las conductas acordes a los valores rectores en el apartado de Respeto hacer énfasis en que no solo se deben de respetar los derechos de igualdad si no que se deben de promover y difundir.

Ejemplos:

- Impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y los hombres
- Difundir una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación.

Reportes.

Sería adecuado agregar un apartado donde se den correos electrónicos o números telefónicos para que el personal pueda reportar incumplimientos del código o hacer preguntas a la autoridad correspondiente.

Carta Compromiso

El documento consultado no hace mención a la existencia de alguna carta compromiso o una forma de asegurar el conocimiento, entendimiento y aplicación por parte de las servidoras y servidores públicos.

Cabe mencionar que el formato en que está escrito el código resulta muy práctico y la separación de los temas lo hace bastante conciso y directo.

Finalmente es importante considerar que en estos momentos el Código de Ética esta en periodo de revisión y sería un momento muy oportuno para poder incorporar la perspectiva de género, sin embargo aún cuando hay un Comité del Código de Ética, no se cuenta con recursos destinados al Código para su difusión y aplicación.





Bibliografía

Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo

Consultado el 12 de noviembre de 2010

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

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

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.

Ley de Igualdad Salarial y Discriminación en la Compensación

Consultado el 12 de noviembre de 2010

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

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

